Ontario

La Commission des relations de travail en éducation

Téléphone (416) 922-7679

**111, ch. Avenue
Suite 400
Toronto (Ontario)
M5R 3J8**

Aux membres de l'Assemblée législative
de l'Ontario

**RAPPORT ANNUEL
1983-1984**

Mesdames et Messieurs,

Nous avons l'honneur de présenter le neuvième rapport annuel de la Commission des relations de travail en éducation, qui porte sur la période du 1er septembre 1983 au 31 août 1984.

La Commission des relations
de travail en éducation

ISSN 0706-0092

TABLE DES MATIÈRES

Page

VUE D'ENSEMBLE 3

I NÉGOCIATIONS ENTRE ENSEIGNANTS ET CONSEILS SCOLAIRES EN ONTARIO : APERÇU HISTORIQUE 7

II LA LOI SUR LE CONTRÔLE DE L'INFLATION 9

III LA COMMISSION : SES MEMBRES ET SA STRUCTURE 11

IV TÂCHES DU PERSONNEL 16

1. Services extérieurs
   a) Tâches de liaison
   b) Programmes de médiation préventive
      (i) Relations par objectifs et autres initiatives
      (ii) Médiation des griefs
   c) Sélection et formation des tiers
      (i) Sélection
      (ii) Formation
   d) Atelier sur le projet de loi 111

2. Services de recherche
   a) Renseignements
   b) Recherches

V LES NÉGOCIATIONS 34

1. Les parties
2. Renouvellements en vertu de la loi
3. Durée des conventions
4. Les médiateurs : des personnes "pour aider"
5. Enquête
6. Grèves, lock-out et fermetures d'école
7. Compromis ayant force de chose jugée/arbitrage des dernières offres
   a) Compromis ayant force de chose jugée
   b) Arbitrage des dernières offres
8. Arbitrage des griefs
9. Scrutins surveillés : dernière offre, grève et ratification
10. Négociation de mauvaise foi
11. Avis

ANNEXES..... 49

A. Publications de la Commission en 1983-1984
B. Tableau des pressions exercées
C. État des dépenses, 1er avril 1983 — 31 mars 1984
D. État récapitulatif des négociations de 1983-1984

VUE D'ENSEMBLE

Divers facteurs, tant intérieurs qu'extérieurs à la Commission, ont influé sur ses activités et sur le climat des négociations pour les parties durant l'exercice qui fait l'objet du présent rapport (1983-1984). Plus précisément, les négociations collectives dans le secteur de l'éducation en Ontario ont été affectées par trois lois provinciales récentes.

LOI SUR LE CONTRÔLE DE L'INFLATION (Projet de loi 179)

La *Loi sur le contrôle de l'inflation,* également connue sous le nom de projet de loi 179, est devenue caduque pendant l'exercice faisant l'objet du présent rapport. Toutefois, toutes les conventions collectives ont été assujetties aux conditions de l'année "témoin" de la loi susmentionnée : les augmentations de salaire ont été d'un maximum de 5 % pour l'exercice 1983-1984 et toutes les conventions ont pris fin le 31 août 1984. Pendant l'exercice 1984-1985, la Commission fait donc face à un nombre record de négociations (229). Les résultats en seront communiqués dans le rapport annuel de 1984-1985.

Pendant l'exercice 1983-1984 toutefois, il n'y a guère eu de négociations entre les parties. Ceci en dépit du fait que, dans un cas impliquant le Conseil de l'éducation de Durham, la Commission a décidé que les négociations devraient se poursuivre comme d'habitude dans son domaine de compétence sur les questions non salariales.

La décision prise par la Commission en 1983 à l'égard de Durham (voir la section II du présent rapport) découlait des vues contradictoires concernant la relation qui existe entre la *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants* et la *Loi sur le contrôle de l'inflation.* La décision de la Commission a été confirmée à l'unanimité à la Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario, en octobre 1983. En mai 1984, le cas a été plaidé en Cour d'appel mais la décision de cette cour n'avait pas encore été rendue publique au moment où le présent rapport fut rédigé.

La principale question du problème de compétence était de savoir si les dispositions de la *Loi sur le contrôle de l'inflation* prolongeaient la convention collective et, par conséquent, mettaient un terme aux négociations collectives pour la période de 1983-1984. Comme mentionné, la Commission a décidé que les dispositions de la *Loi sur le contrôle de l'inflation* ne prolongeaient pas automatiquement la convention collective et donc que la négociation collective sur les questions non salariales devrait continuer.

Malgré la situation susmentionnée, la Commission n'a pas nommé de tiers après que le Conseil de l'éducation de Durham a annoncé qu'il réclamerait une révision judiciaire à la Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario. Le Conseil de l'éducation de Durham s'est vu accorder la permission d'interjeter appel de cette décision et, pendant l'appel, la Commission n'a pas nommé de tiers, sauf dans le cas de demandes conjointes de médiateurs. Ceci a duré pendant la plus grande partie de l'exercice 1983-1984, et il n'y a donc guère eu de nominations de tiers pour l'exercice.

LOI DE 1983 SUR LA RÉVISION DE LA RÉMUNÉRATION ET DES PRIX DANS LE SECTEUR PUBLIC (Projet de loi 111)

Les négociations pour l'exercice 1984-1985 ont débuté en janvier et sont assujetties au projet de loi 111, intitulé *An act To Provide for the Review of Prices and Compensation in the Public Sector and for an orderly Transition to the Resumption of full Collective Bargaining* (loi prévoyant la révision de la rémunération et des prix dans le secteur public et la bonne transition en vue de la reprise des négociations collectives intégrales). Cette loi, également connue sous le nom de loi de 1983 sur la révision de la rémunération et des prix dans le secteur public, a été déposée le 8 novembre 1983 et a fait l'objet d'une troisième lecture le 13 décembre, mais elle est censée être entrée en vigueur le 1er octobre 1983. Au moment du dépôt de cette loi, le trésorier a précisé :

> Les négociations collectives vont reprendre, mais, néanmoins, nous veillerons à ce que le contrôle soit maintenu en fixant des limites précises au financement accordé pour toutes les augmentations de rémunération du secteur public au cours du prochain exercice. Nos subventions et transferts aux municipalités, conseils scolaires, universités et autres établissements subventionnés par l'État, ainsi que les allocations de nos propres fonctionnaires couvriront des augmentations moyennes et rémunération qui ne dépasseront pas 5 % par groupe.

Ceci a instauré un climat entièrement nouveau pour les négociations collectives dans le secteur de l'éducation de l'Ontario à partir de janvier 1984.

La reprise des négociations collectives après un arrêt de deux ans et avec des limites informelles sur la rémunération totale pour 1984-1985 a des conséquences importantes pour la durée et le caractère du processus de négociation. La Commission est d'avis que la négociation en général sera longue et difficile au cours de la prochaine ronde. Quoi qu'il en soit, pendant le deuxième semestre de l'exercice faisant l'objet du rapport, les négociations ont commencé dans la totalité des quelque 230 circonscriptions scolaires, sauf une, visées par la *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants.*

LE PROJET DE LOI 127 INTITULÉ "AN ACT TO AMEND THE MUNICIPALITY OF METROPOLITAN TORONTO ACT" (loi modifiant la Loi sur la municipalité de la Communauté urbaine de Toronto)

Le Conseil scolaire de l'agglomération torontoise et les six conseils scolaires situés dans les limites territoriales de l'agglomération torontoise sont, pour la première fois, également assujettis à la loi modifiant la *Loi sur la municipalité de la Communauté urbaine de Toronto* (projet de loi 127). Cette loi, adoptée en 1983, impose des négociations conjointes aux paliers élémentaire et secondaire sur des questions d'intérêt commun comme les salaires, les avantages financiers et la méthode servant à déterminer le nombre d'enseignants qui doit travailler pour chaque conseil. Les négociations concernant les questions d'intérêt local resteront du ressort des conseils locaux et de la section locale concernée. Les parties au palier secondaire sont en négociation depuis janvier 1984 et, à

la fin de l'exercice examiné (août 1984), il semble qu'elles aient des vues diamétralement opposées quant à ce qui doit rester d'ordre local et ce qui doit être négocié conjointement à la table centrale.

Les négociations qui sont en cours au palier élémentaire, semblent également être plus difficiles que d'habitude en raison d'une question supplémentaire à la table des négociations concernant les cours de langue d'origine introduits par le Conseil de l'éducation de Toronto. Jusqu'ici, la question semble très complexe et litigieuse.

Le bon déroulement des négociations dans le secteur de l'éducation en Ontario dépend, dans une grande mesure, du degré dans lequel les parties de l'agglomération torontoise résolvent leurs problèmes de bonne foi et d'elles-mêmes à la table des négociations. Cette question sera également abordée dans le rapport annuel de 1984-1985.

FORMATION (DE TIERS)

En vertu de l'article 61(1)e) de la loi, la Commission doit "choisir et, s'il y a lieu, former des médiateurs, des enquêteurs, des arbitres et des arbitres des dernières offres". Pendant la période faisant l'objet du rapport, la Commission a organisé un atelier de formation à l'intention des enquêteurs éventuels. Les participants qui ont assisté à l'atelier de l'exercice précédent et 20 nouveaux participants, principalement des avocats, des universitaires et d'anciens éducateurs étaient présents. (Se reporter à la page 30 pour les détails.) Au printemps de 1984, la Commission a également mis l'accent sur la "formation en cours d'emploi" en nommant davantage d'enquêteurs et de médiateurs *adjoints* pendant la ronde des négociations de 1984-1985. Ceci accélérera et renforcera le processus de formation.

En mars 1984, avant les nominations pour la ronde des négociations de 1984-1985, la Commission a rassemblé sa réserve de tiers pour assister à une séance d'information portant sur la *Loi de 1983 sur la révision de la rémunération et des prix dans le secteur public* (projet de loi 111).

ATELIER (MÉDIATION DES GRIEFS)

Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a promu le recours à la médiation des griefs avec les parties. La Commission a également organisé un atelier visant à exposer aux parties les différences entre la médiation des griefs et l'arbitrage, du point de vue des principes et de l'application pratique et pour promouvoir la médiation des griefs en tant que système efficace de résolution volontaire des conflits. L'atelier a attiré plus de 200 participants de toute la province, et des personnes des deux côtés de la table des négociations étaient présentes. À la suite de la promotion de la médiation des griefs par la Commission, on a relevé une augmentation sensible du recours à ce système de résolution des conflits (se reporter à la page 27).

Le coût de la médiation des griefs est considérablement inférieur à celui de l'arbitrage des droits, et la médiation des griefs présente l'avantage supplémentaire de résulter en une convention conclue conjointement par les parties.

RELATIONS PAR OBJECTIFS

Pendant la période faisant l'objet du rapport, on a organisé des ateliers de relations par objectifs (RPO) avec le Conseil de l'éducation de West Parry Sound et ses enseignants du palier élémentaire, le Conseil de l'éducation de Atikokan et ses enseignants des paliers élémentaire et secondaire, le Conseil des écoles séparées catholiques de Welland et ses enseignants, le Conseil de l'éducation de la base militaire de Petawawa et ses enseignants du palier élémentaire. Leur nombre est significatif dans la mesure où les parties qui se trouvent dans ces situations (qui doivent demander conjointement ce programme de médiation préventive) se sont efforcées de s'attaquer aux problèmes liés aux attitudes à un moment où les lois provinciales, à court terme, offraient la possibilité d'ignorer la question des relations en matière de négociations collectives (se reporter à la page 22). Le fait que l'on ait enregistré des conclusions de conventions avant la fin de l'année scolaire (c.-à.-d., bien avant l'expiration de la convention collective) dans quatre des cinq circonscriptions scolaires participant au programme témoigne de l'impact favorable de ce programme.

CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL

M. J.W. Kilgour (retraite) et Mme Kim Shearer (démission), agents de liaison de la Commission depuis le début de ses activités en 1975, sont partis pendant l'exercice faisant l'objet du présent rapport.

Pour combler ces postes, la Commission a nommé Mme Drena Nilsson, de Windsor, et Mme Kathryn Mullin, de Burlington, aux postes d'agents de liaison.

Mme Nilsson arrive à la Commission forte d'une carrière de 18 ans en tant qu'éducatrice (elle a enseigné aux paliers élémentaire et secondaire) au Conseil de l'éducation de Windsor. Elle est titulaire d'une maîtrise en administration de l'éducation, d'un B.A. de l'Université de Windsor et d'une maîtrise en langue et littérature allemande de l'Université de Waterloo. Mme Nilsson, présidente sortante de Windsor Women Teachers' Association (association des enseignantes de Windsor), est actuellement membre du conseil d'administration de l'Université de Windsor; elle parle plusieurs langues couramment, dont le français.

Mme Mullin est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Wilfrid Laurier et d'un diplôme d'administration des affaires de l'Université de Windsor. Depuis 1977, elle a oeuvré dans l'administration du personnel au Conseil de l'éducation du comté d'Oxford et au Conseil de l'éducation du comté de Brant. Mme Mullin était membre du comité des relations du travail de l'Ontario Association of School Board Officials (OASBO).

M. V. (Bill) Piliotis, qui est entré à la Commission en avril 1983 en tant que directeur des services extérieurs, est retourné au Conseil de l'éducation de Windsor en tant que directeur des relations avec les employés au Conseil de l'éducation de Windsor.

M. Edward M. Aim et M. Craig A. Crawford, tous deux membres du personnel initial de la Commission, ont été promus. M. Aim, directeur des

services de recherche pendant les huit dernières années et aujourd'hui directeur des services extérieurs est titulaire d'un B.A. de l'Acadie, d'une maîtrise en administration des affaires et d'un doctorat de l'Université de Toronto.

M. Crawford, précédemment spécialiste de la recherche, devient directeur des services de recherche. Il est titulaire d'un B.A. et d'une maîtrise ès arts de l'Université de Waterloo et a également achevé les cours préparant à un doctorat à l'Université York. En 1979, M. Crawford a été détaché auprès de la Commission Matthews qui a mené une enquête sur les problèmes et les expériences enregistrés jusqu'à présent en vertu de la *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants*.

M. Stephen Hawkins est également entré à la Commission pendant l'exercice faisant l'objet du rapport. M. Hawkins est un expert en informatique, titulaire de quatre diplômes : un B.Sc. (ingénierie des produits chimiques), une maîtrise en sciences (ingénierie des produits chimiques), une maîtrise ès arts (sociologie) et un doctorat (sociologie). L'arrivée de M. Hawkins à l'unité de recherche de la Commission permettra à cette dernière de continuer à fournir une information de haute qualité aux parties tout en augmentant ses capacités de recherche.

I NÉGOCIATIONS ENTRE ENSEIGNANTS ET CONSEILS SCOLAIRES EN ONTARIO : APERÇU HISTORIQUE

C'est le 18 juillet 1975 que le texte de loi accordant aux enseignants de l'Ontario le droit de négocier collectivement et de se mettre en grève est entré en vigueur. Avant l'adoption de ce texte, connu sous le nom de projet de loi 100, le gouvernement de l'Ontario avait proposé une loi qui stipulait l'arbitrage obligatoire plutôt que le droit de grève. En réponse à cette proposition (projet de loi 275), les organismes d'enseignants et de conseillers scolaires ont, quoique pour des raisons différentes, exercé des pressions sur le gouvernement pour y faire inclure le droit de grève. Celui-ci est devenu une priorité pour les enseignants parce qu'ils considéraient l'arbitrage obligatoire comme une méthode inefficace pour résoudre les conflits. De leur côté, les conseillers scolaires estimaient que l'arbitrage obligatoire enfreignait et érodait l'autonomie des conseils locaux et était par conséquent en contradiction avec le principe du régime parlementaire.

En outre, des événements survenus dans le secteur de l'éducation ainsi que dans d'autres domaines de compétence avaient convaincu les auteurs du projet de loi 100 qu'une loi interdisant les grèves n'était pas toujours efficace. Ils étaient même d'avis qu'une telle loi pouvait avoir des effets opposés. Nombreux sont les spécialistes des relations de travail qui pensaient — et qui pensent encore — qu'une loi interdisant les grèves risque d'étendre ou d'amplifier les confrontations entre employeurs et employés. Le projet de loi 100 avait pour but principal d'amener dans la province un certain degré d'ordre et de stabilité dans les négociations entre enseignants et conseils scolaires. C'est pour ces raisons que le droit de grève a été incorporé dans le projet de loi.

La nécessité de faire voter une loi réglementant les négociations entre enseignants et conseils scolaires était devenue manifeste au début des années 70. Les enseignants exigeaient le droit de négocier collective-

ment des questions comme les conditions de travail, les procédures en matière de griefs et les questions financières. Certains conseillers estimaient que le mode de négociation collective empiétait sur les droits de la direction. À défaut de loi appropriée, les négociations se déroulaient dans le vide et les relations entre conseillers scolaires et enseignants se détérioraient tant sur le plan individuel que sur le plan des organismes.

La *Loi de 1975 sur la négociation collective entre conseillers scolaires et enseignants* a rétabli l'ordre en assujettissant la négociation collective à certaines règles fondamentales. Quoique l'aspect de cette loi le mieux connu du public ait été le droit de grève, d'autres solutions réalistes comme l'arbitrage volontaire ou l'arbitrage des propositions finales étaient prévues à chaque étape du processus de négociation. Une grève ou un lock-out légal ne pouvait avoir lieu qu'après certains événements prévus par la loi. Ainsi, une grève ou un lock-out n'était légal qu'à condition :

a) qu'un enquêteur ait rencontré les parties et que son rapport ait été rendu public;
b) qu'après la remise du rapport de l'enquêteur aux parties, celles-ci attendent 30 jours afin de laisser les esprits se calmer;
c) que les enseignants aient voté — par scrutin secret lors d'un vote surveillé — pour faire connaître leur opinion sur la proposition finale du conseil scolaire; et
d) que les enseignants aient voté la grève, par scrutin secret, lors d'un vote surveillé.

La loi comporte d'autres aspects importants. Les négociations se déroulent au niveau du conseil scolaire de comté, entre la ou les fédérations locales d'enseignants et le conseil scolaire. Les paliers élémentaire et secondaire de chaque conseil font l'objet de negociations distinctes. Le cadre des négociations est ouvert : toutes les questions sont négociables. Chaque convention collective est censée contenir une procédure de règlement obligatoire des conflits provenant de son exécution si aucune procédure de ce genre n'a été négociée au niveau local. En outre, toute grève ou tout lock-out est illégal pendant la durée de la convention.

Enfin, la loi a institué une commission de cinq personnes — la Commission des relations de travail en éducation — pour contrôler et faciliter toutes les négociations locales entre enseignants et conseils scolaires et pour appliquer la loi. La Commission doit, en vertu de l'article 60 de la loi, remplir les sept tâches précisées ci-dessous.

1. Contrôler toutes les négociations.

2. Recueillir des informations et les donner à toutes les parties engagées dans des négociations collectives.

3. Assister les parties au cours de négociations collectives.

4. Former des tiers impartiaux.

5. Juger les accusations de mauvaise foi en cours de négociations.

6. Surveiller les votes portant sur les propositions finales, les grèves et les ratifications.

7. Prévenir le lieutenant-gouverneur en conseil lorsqu'une grève et (ou) un lock-out risquent de compromettre les études des élèves.

Quatre ans après l'adoption du projet de loi 100, le ministre de l'Éducation a annoncé à l'Assemblée législative la création d'une commission chargée d'examiner le processus de négociation collective entre enseignants et conseils scolaires. Cette commission — connue sous le nom de Commission Matthews — était présidée par M. B.C. Matthews, président de l'Université de Waterloo. Elle a remis son rapport au ministre de l'Éducation en juin 1980. D'après les cinq premières années d'application du projet de loi 100, la Commission Matthews a proposé un ensemble modeste, mais néanmoins important, de recommandations visant à modifier la loi.

En 1981, au cours d'une refonte de la loi, le gouvernement provincial a éliminé les articles qui faisaient double emploi. Il a également changé le nom de la loi qui est devenue la *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants, Lois refondues de l'Ontario, 1980, chapitre 464.*

II LA LOI SUR LE CONTRÔLE DE L'INFLATION

Les négociations entre enseignants et conseils scolaires ont été considérablement modifiées lors du dépôt du projet de loi 179, *An Act respecting the Restraint of Compensation in the Public Sector of Ontario and Monitoring of Inflationary Conditions in the Economy of the Province* (loi portant sur le contrôle de la rémunération dans le secteur public de l'Ontario et la surveillance de la conjoncture économique inflationniste de la province). En bref, le projet de loi 179, déposé à l'Assemblée législative le 21 septembre 1982, restreignait les augmentations de salaire dans le secteur public à un plafond de 9 % la première année du programme (dite année de "transition") et à 5 % la deuxième année (dite année "témoin"). Il supprimait le droit de grève ou de lock-out et prévoyait par ailleurs la création du Conseil du contrôle de l'inflation (CCI) pour faire appliquer la loi et pour surveiller les augmentations des prix et des salaires dans les secteurs public et privé.

Le dépôt du projet de loi 179 a eu un effet immédiat sur l'évolution des négociations entre enseignants et conseils scolaires. Dans presque tous les cas, dans toute la province, celles-ci ont été interrompues pendant que les parties évaluaient les répercussions du projet de loi. Au cours des trois mois qui ont séparé le dépôt du projet de loi de sa proclamation, le climat des négociations a subi les contrecoups néfastes de l'incertitude croissante entourant les répercussions. Cette incertitude ne s'est pas levée quand les négociations ont lentement repris leur cours.

À cet égard, voici les articles importants de la loi :

Article 13 : il étend les modalités de la convention collective;

Article 14 : il permet aux parties à une convention collective de s'adresser au CCI pour certaines questions litigieuses;

Article 15 : il stipule que les parties à une convention collective comportant un régime de rémunération qui est étendu en vertu de l'article 11 peuvent, par convention, en modifier les modalités... sauf les taux de rémunération...

Dans de nombreuses circonscriptions scolaires, les négociations ont poursuivi leur cours normal malgré les contraintes imposées par les dispositions du projet de loi 179. Des conventions collectives, qui tenaient compte du plafond de 9 % frappant les augmentations salariales sur la grille, ont été signées. Dans d'autres, les négociations ont été interrompues, les conseils estimant que l'article 13 de la loi prolongeait les conventions collectives et supprimait ainsi l'obligation de négocier. La Commission a fini par être saisie de la question sous forme d'une requête formulée par les enseignants des écoles secondaires employés par le Conseil de l'éducation du comté de Durham en vue d'une décision sur la question de la négociation de bonne foi.

Avant la tenue de l'audience, l'avocat du conseil dépose un dossier auprès de la Commission contestant la compétence de celle-ci à entendre cette cause. L'avocat représentant les enseignants (O.S.S.T.F., district 17) adopte une position opposée. Il en résulte que la question de fond porte sur l'incidence de la *Loi sur le contrôle de l'inflation* sur la compétence et les fonctions de la Commission. Lors d'une audience, la Commission statue sur la question de sa compétence.

Dans son jugement, la Commission décide que la *Loi sur le contrôle de l'inflation* doit être considérée comme un tout cohérent et que ses diverses dispositions, en particulier les articles 13, 14 et 15, doivent être rapprochées logiquement. Elle estime par conséquent que cette loi a pour but de maintenir les salaires du secteur public dans certaines limites et d'interdire les sanctions, tout en autorisant la poursuite des négociations entre personnel et direction sur les questions non monétaires. Elle décide donc :

> . . . nous estimons que la *Loi sur le contrôle de l'inflation* n'abroge pas les obligations qu'impose à la Commission l'article 60(l)f) de la *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants.*

Le Conseil de l'éducation de Durham interjette appel de cette décision auprès de la Cour suprême de l'Ontario en réclamant une révision judiciaire. Le 24 octobre 1983, la Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario rejette à l'unanimité la requête déposée par le Conseil de l'éducation de Durham.

Le 14 novembre 1983, à la Cour d'appel, le Conseil de l'éducation de Durham demande et se voit accorder la permission d'interjeter appel de cette décision. La cause a été entendue en mai 1984, mais le jugement n'a pas été publié pendant l'exercice de 1983-1984.

La dynamique des négociations enseignants-conseils a encore été modifiée par le dépôt du projet de loi 111 intitulé *An Act To Provide for the Review of Prices and Compensation in the Public Sector and for an Orderly Transition of the Resumption of Full Collective Bargaining* (loi prévoyant la révision de la rémunération et des prix dans le secteur public et la bonne transition en vue de la reprise des négociations collectives intégrales). La loi prévoit le retour à des formes normales de résolution des conflits, mais en même temps modifie les paramètres de la négociation collective. Le trésorier, en déposant la loi, a indiqué que la province limiterait le financement pour toutes les augmentations de rémunération du secteur public en vue de prévoir une augmentation moyenne de 5 %. Les critères d'augmentation mentionnés dans la loi ont été publiés dans la

Gazette de l'Ontario et vont de zéro à cinq pour cent. Ceci, ainsi que la déclaration du trésorier concernant l'augmentation de 5 pour cent des paiements de transfert, indiquent les limites financières étroites offertes aux parties dans les négociations du secteur public pour l'année de négociations 1984-1985.

Le *Conseil du contrôle de l'inflation,* établi en vertu de la *Loi sur le contrôle de l'inflation* en 1982, a vu son mandat et ses fonctions quelque peu modifiés en vertu de la nouvelle loi. Le Conseil n'a plus le pouvoir de revenir sur des conventions conclues. Toutefois, il est chargé d'évaluer les modifications des conventions du secteur public et de communiquer ses constatations au trésorier.

III LA COMMISSION : SES MEMBRES ET SA STRUCTURE

La Commission des relations de travail en éducation se compose de cinq membres nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil. Leur mandat peut varier de un à trois ans. Chaque membre peut être nommé à nouveau à l'expiration de son mandat. M. Bryan M. Downie a d'abord été nommé président de la Commission le 1er novembre 1979. Son mandat a été reconduit le 31 octobre 1982. M. T. Gary O'Neill a été nommé vice-président le 22 décembre 1982. Mlle Louise D. Binder a été nommée commissaire en février 1983, M. Donald S. Felker en février de la même année et M. Harvey M. Nightingale en octobre 1982. Une notice biographique sur chacun des commissaires figure aux pages 12 et 13.

La Commission est soutenue par un personnel permanent de 16 personnes. Elle doit, pour superviser plus de 230 séries de négociations qui sont de son ressort, faire appel à des ressources humaines externes. En plus de son personnel permanent, elle dispose donc d'une réserve de plus de 70 personnes nommées par contrat comme tiers impartiaux. Cet arrangement lui permet de faire appel aux services de certains des tiers les plus compétents de la province.

C'est la Commission proprement dite qui se charge de toutes les nominations et décisions importantes. Sa gestion quotidienne est confiée à son directeur administratif. Elle se divise en deux grands services : les services extérieurs et les services de recherche. (Voir l'organigramme qui figure à la page 15.) En bref, les services extérieurs contrôlent les négociations au niveau local, tandis que les services de recherche fournissent des renseignements à toutes les parties engagées dans des négociations.

Grâce à des effectifs peu nombreux et à la grande expérience de son personnel permanent, sans oublier la haute compétence de ses collaborateurs à temps partiel, la Commission peut satisfaire avec rapidité et efficacité les besoins des parties aux négociations et ceux du public.

MEMBRES DE LA COMMISSION

Président —
M. BRYAN M. DOWNIE, B.A. (Concordia, Minnesota), M.B.A. (Université de Chicago), Ph.D. (Université de Chicago).

M. Downie (professeur de relations industrielles et de politique générale à l'Université Queen) a été enquêteur, médiateur et arbitre de conflits d'intérêts. Il a publié de nombreux ouvrages portant sur les relations de travail. Son livre *Collective Bargaining and Conflict Resolution in Education* (Négociation collective et résolution de conflits en éducation) est une analyse des activités et de l'orientation de la Commission des relations de travail en éducation au cours de ses premières années. Il est administrateur pour le Canada et membre du conseil d'administration de la Society of Professionals in Dispute Resolution, association de tiers impartiaux dont le siège est à Washington, D.C. Il est actuellement président de la Canadian Industrial Relations Association et membre du conseil d'administration de la Fédération canadienne des sciences sociales.

Vice-président —
M. T. GARY O'NEILL, B.A. Sc. (Université de Toronto), M.Eng. (Carleton), LL.B. (Université d'Ottawa).

M. O'Neill fait partie d'un cabinet d'avocats d'Ottawa spécialisé dans la résolution des conflits et dans les problèmes qu'affronte le secteur de l'éducation de l'Ontario. Depuis 1977, il a fait office de tiers à maintes reprises.

Commissaire —
M. HARVEY M. NIGHTINGALE, B.A. (Université de Western Ontario), M.Ed. (Université de Toronto), M.A. (Université York).

M. Nightingale a été directeur des services économiques et législatifs à l'Ontario Trustees Council de 1973 à 1981. À ce titre, il était chargé de l'élaboration et de la formulation de la position des conseillers scolaires sur diverses questions liées à l'éducation, notamment la négociation collective en vertu de la *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants.*

Il est directeur général de l'Ontario Nursing Home Association.

Commissaire —
M^lle^ LOUISE D. BINDER, B.A. (Université de Toronto), LL.B. (Université Queen).

M^lle^ Binder est coordinatrice des relations de travail à La Compagnie Les Produits Gulf Canada. Après avoir obtenu son diplôme de droit, elle a exercé le droit du travail pour la direction dans un cabinet d'avocats de Toronto. Depuis 1977, elle oeuvre dans les relations avec les employés du secteur privé.

Elle est également membre de l'Ontario Public Service Labour Relations Tribunal.

Commissaire —
M. DONALD S. FELKER, B.A. (Université d'Ottawa), M.Ed. (Université de Toronto), Ed.D. (Université de Pennsylvanie).

M. Felker, consultant autonome en éducation, siège à des conseils d'arbitrage et de griefs. Il a passé 13 ans dans le système scolaire public de l'Ontario à titre d'enseignant, de directeur adjoint et de directeur. De 1968 à 1973, il a été secrétaire général de l'Ontario Secondary School Teachers' Federation. Il est membre à vie de l'Ontario Secondary School Teachers' Federation.

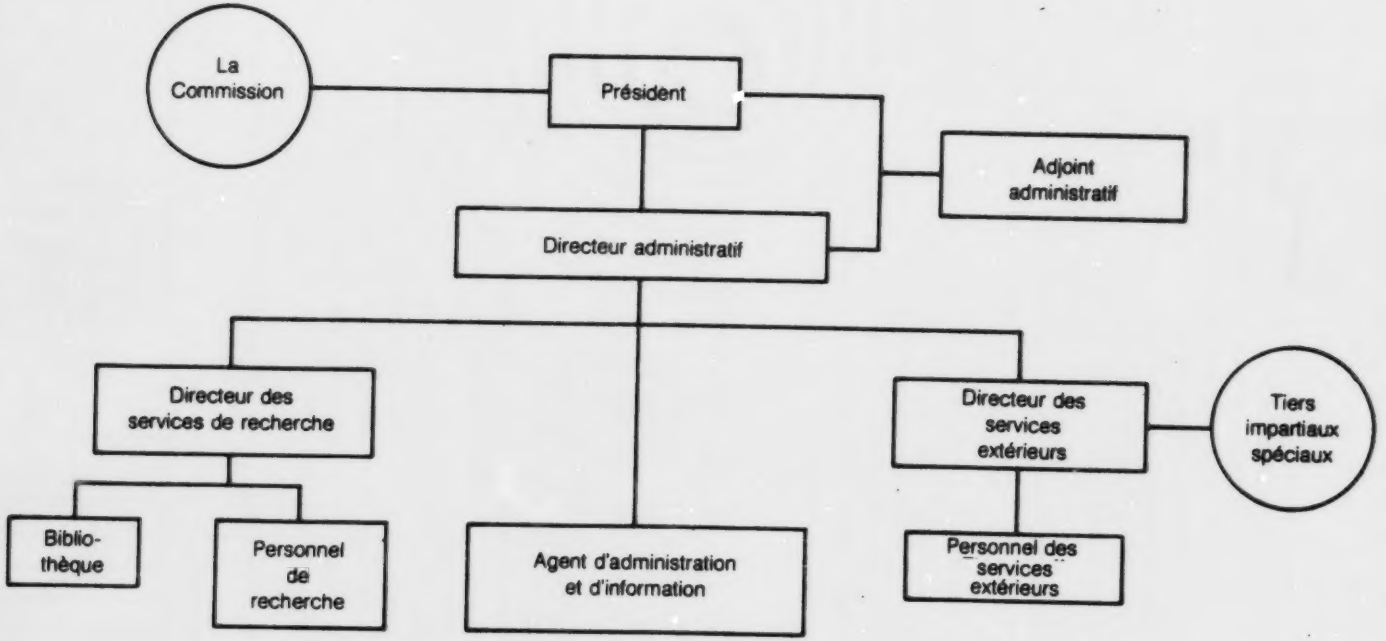
CADRES SUPÉRIEURS DE LA COMMISSION

ROBERT H. FIELD
Directeur administratif

CRAIG A. CRAWFORD
Directeur des services
de recherche

EDWARD M. AIM
Directeur des services
extérieurs

Organigramme : La Commission des relations de travail en éducation



IV TÂCHES DU PERSONNEL

1. Services extérieurs

a) Tâches de liaison

La Commission se tient au courant des négociations entre enseignants et conseils scolaires par l'intermédiaire de son personnel des services extérieurs. Les deux agents de liaison, qui relèvent du directeur des services extérieurs, sont chargés de surveiller les négociations dans toutes les circonscriptions scolaires de la province. Grâce aux contacts réguliers — téléphone et visites sur place (voir le tableau 1) —, chaque agent de liaison est en mesure de mieux comprendre les questions qui surgissent dans les négociations, de mieux connaître les parties et de se tenir au courant des faits nouveaux importants au niveau local. Quant aux parties, elles apprennent à mieux connaître les représentants de la Commission et elles se familiarisent avec la loi ainsi qu'avec l'orientation, les méthodes et les ressources de la Commission. Cet échange permet d'élaborer les rapports de situation et de clarifier les procédures prévues par la loi.

Quand elle doit nommer des tiers impartiaux, la Commission a tout intérêt à être très au fait des négociations entre sections locales* et conseils scolaires. Pour pouvoir juger de l'opportunité ou du moment idéal d'une nomination ou de la personne à choisir comme médiateur ou enquêteur dans une région particulière, la Commission peut compter sur les renseignements de première main et les conseils de son personnel des services extérieurs.

* Une section locale se compose de l'ensemble des enseignants employés par un conseil qui sont membres de l'une des fédérations ou associations d'enseignants de la province. La section locale ressemble à un syndicat local.

Au cours de l'exercice 1980-1981, les services extérieurs ont procédé aux nominations en insistant davantage sur la *planification*. Ils ont continué sur cette voie en améliorant leurs méthodes au cours de l'exercice qui fait l'objet de ce rapport. Le personnel des services extérieurs fait désormais, dès le début de l'exercice, une analyse systématique de toutes les séries de négociations à venir. Il fait notamment l'évaluation du degré probable de difficulté que représente chaque cas et s'emploie à déterminer les questions qui risquent d'être épineuses et les obstacles possibles au règlement des problèmes. Il fait également des recommandations à propos du type et du moment de l'assistance de tiers convenant à chaque cas. Les données ainsi réunies sont résumées et évaluées par rapport à l'évolution des relations antérieures entre les enseignants et le conseil scolaire en question. Cette méthode a permis de procéder à des nominations plus valables et moins onéreuses et de choisir des tiers de façon plus judicieuse.

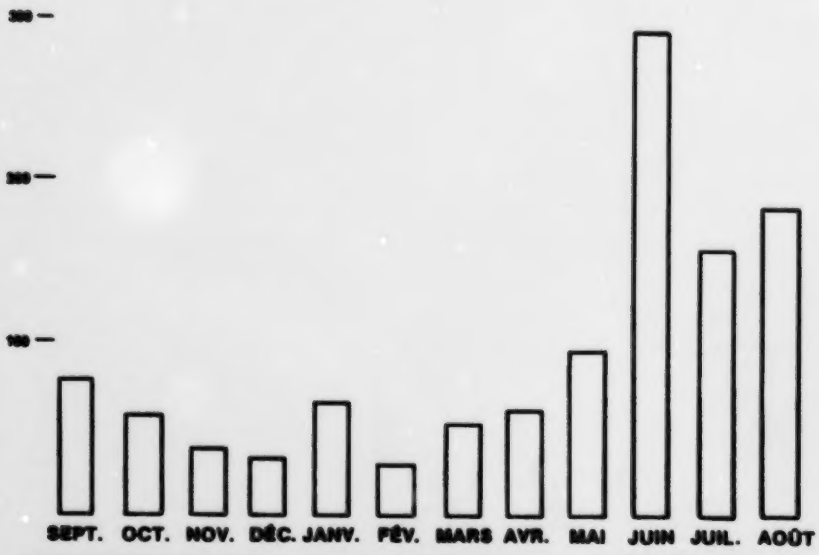
On formule actuellement un plan de trois ans de visites pour les services extérieurs dans le but de rehausser la qualité du travail de liaison.

Dans le travail de liaison, il incombe tout particulièrement aux agents de liaison de se faire connaître des parties et de consolider leurs rapports avec les sections locales et les conseils scolaires, afin que la Commission puisse fournir les meilleurs services possible aux parties, tant dans le cadre des négociations que des relations entre enseignants et conseils scolaires.

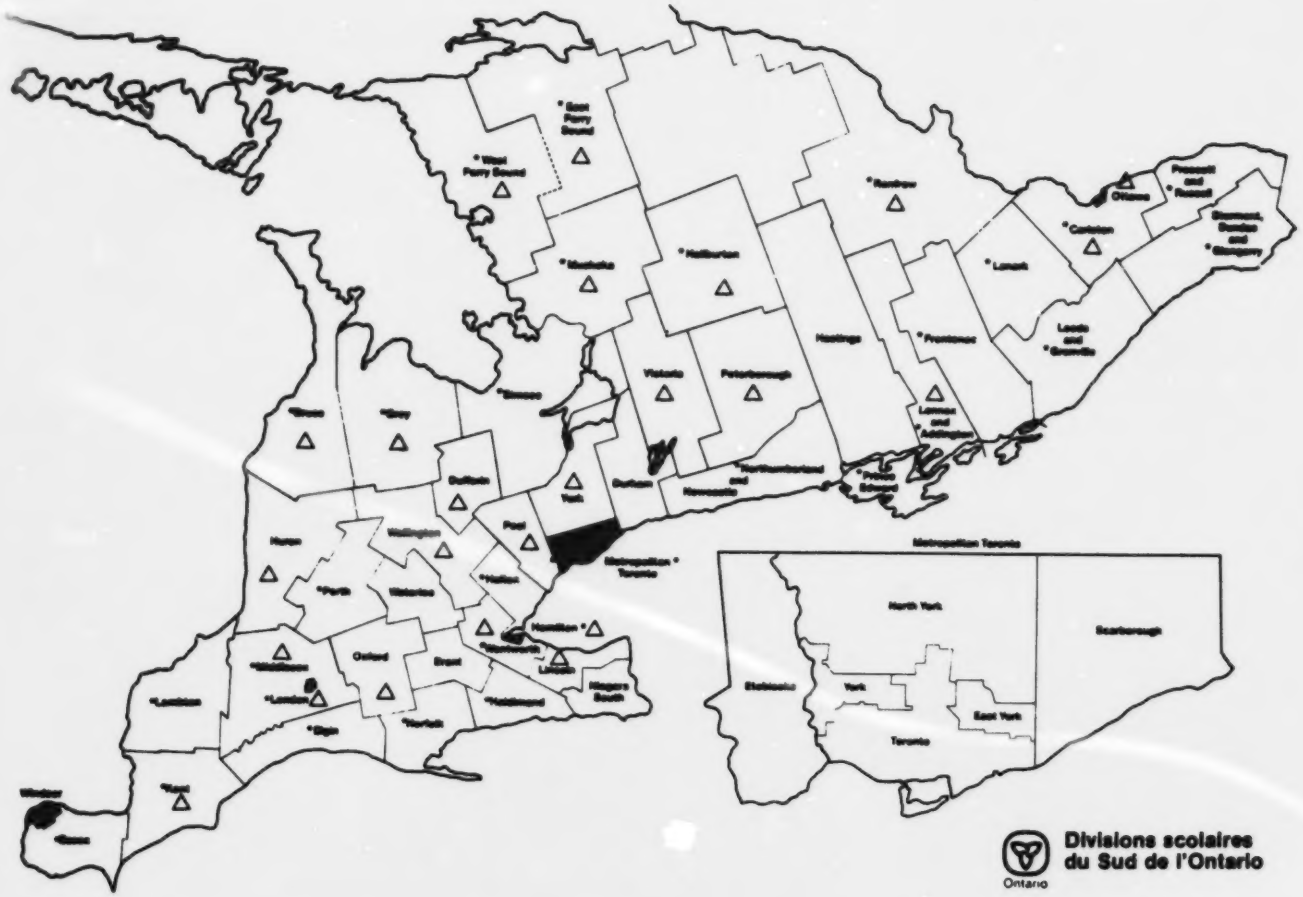
Les membres du personnel des services extérieurs ne sont plus chargés de missions de médiation. Il y a seulement quatre ans, la Commission leur confiait à l'occasion des missions de médiation en son nom lorsque cela semblait approprié et souhaitable. La Commission a pris en 1980 la décision de mettre fin à cette pratique. Elle estime que l'engagement direct de son personnel dans les négociations risque de compromettre le rôle de contrôle des services extérieurs et sa propre neutralité. C'est la raison pour laquelle toute médiation officielle est maintenant confiée à des tiers impartiaux *spéciaux*. La Commission a constitué pour ses propres besoins un groupe entièrement professionnel de tiers impartiaux éminemment compétents.

Les membres du personnel des services extérieurs ne participent pas seulement aux tâches de surveillance et de nomination, mais ils prennent une part très active à la planification et à la tenue de tous les ateliers et des projets de *médiation préventive* de la Commission (voir ci-dessous la section b) (i). Ils sont également responsables du choix, de la formation, de l'évaluation et du perfectionnement professionnel des tiers impartiaux de la Commission.

Tableau 1 **SURVEILLANCE EXERCÉE PAR LES SERVICES EXTÉRIEURS**
APPELS TÉLÉPHONIQUES REÇUS ET FAITS

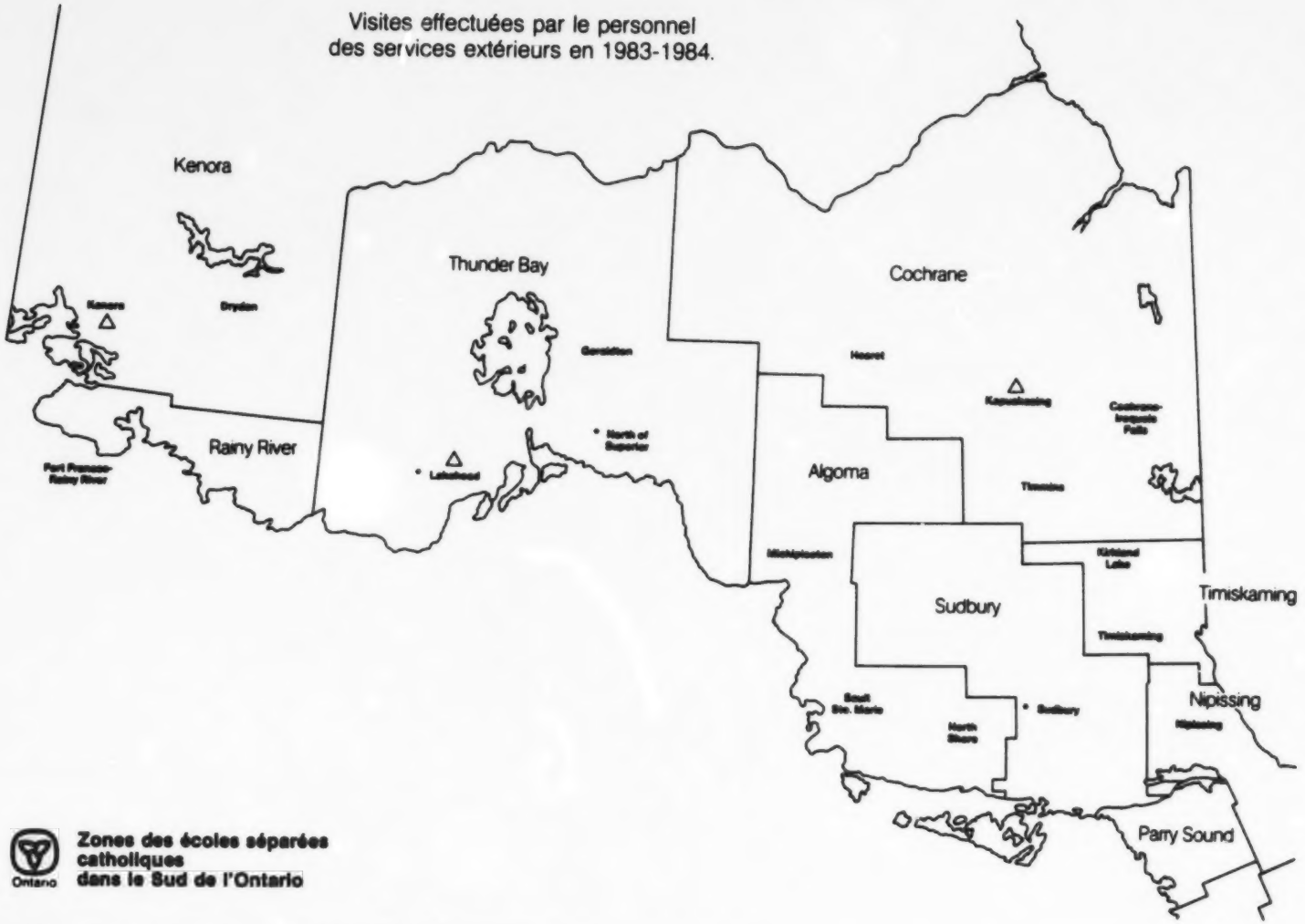


Visites effectuées par le personnel
des services extérieurs en 1983-1984.
Kenora
Thunder Bay
Cochrane
Rainy River
Algoma
Timiskaming
Sudbury
Nipissing
Parry Sound
Divisions scolaires
du Sud de l'Ontario
Ontario



Ontario

Divisions scolaires du Sud de l'Ontario



Ontario

Zones des écoles séparées catholiques dans le Sud de l'Ontario

Ontario

Zones des écoles séparées catholiques dans le Sud de l'Ontario

b) Programmes de médiation préventive

(I) Relations par objectifs et autres initiatives

Ce programme est administré par les services extérieurs. Son principal objectif est d'aider les parties à réduire, sinon à éliminer, les obstacles qui les empêchent de résoudre les questions d'intérêt mutuel. Il tente par ailleurs de fournir aux parties les outils qui leur permettront de mener leurs négociations avec une efficacité accrue dans le cadre actuel de la négociation collective. Il faut souligner que ce programme ne vise pas à modifier la structure actuelle de la négociation collective. Il vise plutôt à la mettre en valeur et à la faire fonctionner dans l'intérêt des deux parties. Contrairement à la médiation classique, la *médiation préventive* ne fait pas normalement partie des négociations.

Il faut également souligner que la Commission n'offre sa *médiation préventive* que lorsque les *deux* parties, dans une circonscription scolaire, réclament son intervention.

Même si l'expérimentation de *la médiation préventive* a commencé dès 1979-1980, il fallu attendre 1980-1981 pour que soit mis sur pied un programme officiel. La Commission a, au cours des quatre derniers exercices, organisé 30 programmes de ce genre dans 15 circonscriptions scolaires.

Le programme de *médiation préventive* est souple et s'adapte aux besoins individuels, mais la plupart des parties concernées ont demandé des programmes qui mettent l'accent sur les relations par objectifs. Des groupes de conseillers scolaires, d'administrateurs et d'enseignants ont participé séparément ou conjointement à des ateliers. L'ensemble des programmes de *médiation préventive* semble avoir porté ses fruits, si l'on en juge d'après le contrôle a posteriori des relations entre les parties et de leurs expériences ultérieures sur le plan de la négociation.

Le programme de relations par objectifs qui fait intervenir deux groupes rassemblant un nombre égal d'enseignants et de conseillers scolaires/ administrateurs comporte six étapes.

I Détermination des questions telles que chaque partie les voit.

II Explication des questions et exposé raisonné par chaque partie à l'autre.

III Entente sur une liste d'objectifs reposant sur les questions.

IV Création des mesures pour réaliser ces objectifs par des groupes composés d'un nombre égal de membres de chaque partie.

V Acceptation et(ou) adaptation de ces mesures par les groupes d'enseignants et de conseillers scolaires séparément.

VI Acceptation des mesures, attribution des responsabilités et établissement des délais par l'ensemble du groupe.

Ce programme devait initialement se tenir pendant trois jours dans un hôtel ou un lieu de villégiature. Pour répondre aux besoins des parties, la Commission a modifié cette formule afin :

1) de régler les problèmes que pose la libération des conseillers scolaires clés, des enseignants et des administrateurs pour une période de trois jours pendant l'année scolaire;

2) de ramener le programme de trois à deux jours.

Pour ce faire, la première étape du processus se tient avant l'atelier proprement dit. De plus, à l'aide des informations données par les parties à cette première étape, le personnel de la Commission dresse une liste des objectifs que les parties acceptent et(ou) adaptent à l'étape III. De cette façon, le programme peut commencer par l'étape II le vendredi soir et se terminer par l'étape VI le dimanche midi.

Cette formule permet aux participants d'établir séparément un exposé des problèmes que connaît le système scolaire. Ensuite, les parties s'efforcent d'établir des objectifs conjoints puis des mesures conjointes pour résoudre ces problèmes.

Cette structure, ainsi que l'éloignement des contraintes du système, permet de créer de nouveaux liens et canaux de communications ainsi que d'éliminer les idées fausses typiques de toute grande organisation.

En offrant ce programme aux conseils scolaires de l'Ontario, la Commission insiste sur deux critères :

1. Les deux parties manifestent leur souhait de participer au programme.

2. Le programme ne sera pas offert dans les circonscriptions scolaires où des négociations sont en cours.

Pendant l'exercice faisant l'objet du rapport, la Commission des relations de travail en éducation a mené cinq ateliers de relations par objectifs dans les circonscriptions scolaires suivantes :

1. Atikokan — élémentaire
2. Atikokan — secondaire
3. West Parry Sound — élémentaire
4. C.E.S.C. de Welland
5. Base militaire de Petawawa — élémentaire

Les critères d'évaluation varient d'un cas à l'autre selon les problèmes initiaux et la mesure dans laquelle les objectifs ont été réalisés à long terme.

On peut toutefois s'attendre à ce que des ateliers de relations par objectifs fructueux permettent d'améliorer les relations entre les parties en améliorant le climat de négociations. Bien qu'il soit important d'évaluer l'efficacité d'un programme mis en place pour aider les parties, ce sont en fin de compte les parties qui seront le mieux à même d'évaluer l'efficacité de l'atelier.

À Atikokan, le Conseil et ses enseignants, tant au palier élémentaire que secondaire, ont conclu rapidement des conventions. Dans une lettre adressée au ministre de l'Éducation, le président du Conseil de l'éducation a reconnu que le programme de relations par objectifs avait considérablement amélioré les relations entre les parties et permis aux négociations d'aboutir.

À West Parry Sound, le Conseil et ses enseignants d'écoles élémentaires ont également conclu leur convention collective pour 1984-1985.

Une convention a été également conclue entre le Conseil du C.E.S.C. de Welland et ses enseignants peu de temps après qu'ils eurent participé à l'atelier des relations par objectifs.

À Petawawa, les négociations de la base militaire suivent leur cours. Les rapports entre les parties sont bons, bien qu'elles ne soient pas encore parvenues à s'entendre.

HISTORIQUE DE LA MÉDIATION PRÉVENTIVE

DATE	COMPÉTENCE	PARTIES	CONSEILLERS TECHNIQUES	CARACTÈRE DE LA MÉDIATION PRÉVENTIVE
1979	C.E.S.C. d'Essex	Conseillers, administrateurs, enseignants	David Tough	Cinq réunions pour établir les règles fondamentales des négociations.
1979	C.E.S.C. d'Essex	Conseillers, administrateurs, enseignants	Bill McCordic	A aidé à élaborer une formule de dotation en personnel pour septembre 1980.
1979	Conseil du comté de Perth	Conseillers, administrateurs, enseignants du secondaire	David Tough	A présidé un comité de conseillers, d'administrateurs et d'enseignants chargé d'étudier la dotation en personnel et les horaires dans les écoles secondaires.
1979	Cons. de l'éducation de Haldimand	Conseillers, administrateurs, enseignants du secondaire	Sam McKeown	Atelier de fin de semaine sur les relations par objectifs.
Janv.-Fév. 1980	Cons. de l'éduc. du comté de Wellington	Conseillers, administrateurs, enseignants du secondaire	Kim Shearer	A facilité le processus de négociation basé sur la collaboration : quatre sessions de 67 heures au total.
Mai 1980	Cons. de l'éduc. de Halton	Conseillers et administrateurs	Sam McKeown	Atelier d'un jour et demi sur les relations par objectifs.
Juin 1980	Cons. de l'éduc. d'East Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Kim Shearer	Atelier de trois jours sur les méthodes de négociation possibles, les délégués de six conseils se sont réunis pour discuter du pour et du contre de diverses méthodes.
Juin 1980	Cons. de l'éduc. de Haldimand	Conseillers, administrateurs, enseignants	Sam McKeown	Atelier d'un jour sur les communications.
Oct. 1980	Cons. de l'éduc. du comté de Lennox & Add.	Conseillers et administrateurs	Sam McKeown	Atelier d'un jour et demi sur les relations par objectifs.
Déc. 1980	Cons. de l'éduc. d'East Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire, SCFP	Kim Shearer Sam McKeown Eric Runacres Craig Crawford	Atelier de trois jours sur les techniques de la communication.
Déc. 1980	Cons. de l'éduc. d'East Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire, SCFP	Kim Shearer Sam McKeown Eric Runacres	Atelier de trois jours sur les techniques de la résolution des problèmes.
Janv. 1981	Cons. de l'éduc. d'East Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire, SCFP	Kim Shearer Sam McKeown Eric Runacres Craig Crawford	Atelier de trois jour sur la gestion des contrats.
Mars 1981	Cons. de l'éduc. du comté de Lambton	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Kim Shearer Paul Doucette	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs.
Oct. 1981	Cons. de l'éduc. d'East Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire, SCFP	Kim Shearer Eric Runacres Jim Breckenridge	Atelier de deux jours sur l'évaluation.
Avr.-mai 1981	Cons. de l'éduc. de London	Administrateurs	Sam McKeown	Planification de nouvelles méthodes d'administration pour les années 80 (deux sessions d'un jour).

Juin 1981	Cons. de l'éduc. de Haldimand	Conseillers, administrateurs, enseignants	Sam McKeown	Atelier d'un jour sur les techniques de la communication.
Fév. 1982	Cons. de l'éduc. d'East Parry Sound	Administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Eric Runacres	Atelier d'un jour sur la révision des techniques de communication, de résolution des problèmes et de gestion des conflits, sur le choix d'objectifs futurs et sur la mise au point des mesures à prendre.
Mars 1982	Cons. de l'éduc. du C.E.S.C. d'Essex	Conseillers, administrateurs, enseignants (OPSTF, FWTAO, AEFO)	Eric Runacres	Atelier de deux jours sur les techniques de communication, de résolution des problèmes et de gestion des conflits.
Avr. 1982	Cons. de l'éduc. d'East Parry Sound	Administrateurs, directeurs de toutes les écoles élémentaires et secondaires, certains chefs de section des écoles secondaires et conseillers en programmes au service du conseil	Eric Runacres Don Musella	Atelier de trois jours sur l'acquisition des techniques de leadership dans les domaines des communications, de la résolution des problèmes, de la prise de décisions et des façons de résoudre les conflits.
Juin 1982	Cons. de l'éduc. d'East Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Craig Crawford Jim McLachlin	Séance du soir pour présenter aux nouveaux conseillers et enseignants le programme d'assistance technique.
Juin 1982	Cons. de l'éduc. de Timiskaming	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Sam McKeown Kim Shearer	Atelier d'un jour et demi sur les relations par objectifs.
Nov. 1982	Cons. de l'éduc. de Lincoln	Conseillers et administrateurs	Sam McKeown	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs, et familiarisation des nouveaux conseillers avec le fonctionnement du système scolaire.
Fév. 1983	Cons. de l'éduc. d'East Parry Sound	Conseillers techniques internes, un conseiller, cinq enseignants de l'élémentaire, un enseignant du secondaire	Kim Shearer	Atelier de trois jours sur la formation de conseillers techniques internes.
Fév. 1983	Cons. de l'éduc. d'East Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Kim Shearer Craig Crawford	Atelier de trois jours sur les communications, la résolution des problèmes, la gestion des conflits, le développement d'un groupe et l'attention portée aux relations.
Mai 1983	Cons. de l'éduc. d'East Parry Sound	Conseillers techniques internes, un conseiller, cinq enseignants de l'élémentaire, un enseignant du secondaire, trois membres du personnel de la CRTE	Kim Shearer Jim Breckenridge	Apprentissage renforcé pour les conseillers techniques internes.

(ii) Médiation des griefs

Ce programme est censé aider les parties à résoudre leurs différends quant à l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation présumée de la convention collective. Le recours à cette procédure n'empêche pas les parties de faire appel à l'arbitrage si la médiation ne permet pas de résoudre la question en litige.

La médiation des griefs vise notamment à atténuer les ressentiments que provoquent les griefs non résolus qui, souvent, entravent les négociations. Elle est en outre un moyen de résoudre les conflits aussi près de la source et aussi rapidement que possible. Enfin, elle coûte beaucoup moins cher que l'arbitrage.

La Commission a commencé à recourir à cette procédure en 1979-1980. Elle a organisé des rencontres avec les fédérations d'enseignants et les associations de conseillers scolaires de la province pour leur présenter ce concept et leur expliquer certains de ses avantages.

Elle a organisé en 1980-1981 une séance de formation destinée aux médiateurs de griefs. Huit médiateurs provenant de tous les coins de la province ont assisté à un atelier de deux jours qui avait pour but de les familiariser avec la jurisprudence arbitrale qui s'accumule en Ontario dans le domaine de l'éducation et avec les aspects uniques du processus de médiation des griefs. L'objectif visé était la constitution d'un groupe de spécialistes que la Commission peut nommer selon les besoins.

En février 1984, la Commission a organisé un atelier sur la médiation des griefs. Conçu à l'origine pour 40 participants, son but était d'expliquer les techniques et méthodes intervenant dans la médiation des griefs et de comparer ce processus du point de vue des coûts, des principes et de l'aspect pratique avec l'arbitrage des griefs. Plus de 200 personnes ont assisté à l'atelier. Les participants représentaient l'ensemble du secteur de l'éducation : enseignants, conseillers scolaires, administrateurs et avocats de conseil.

Du point de vue de la Commission, le nombre de participants à l'atelier et le nombre de nominations à la médiation de griefs pendant l'exercice indiquaient un certain changement d'attitude vis-à-vis du processus de résolution des griefs par les parties. Pendant l'exercice faisant l'objet du rapport, on a nommé 14 médiateurs de griefs contre cinq pendant les trois exercices précédents.

NOMINATIONS DE MÉDIATEURS DE GRIEFS DE 1979 À 1984

DATE	PARTIES	MÉDIATEUR DE GRIEFS	GENRE D'AIDE
Juin 1980	Administration des écoles provinciales et Fédération des enseignants de l'administration des écoles provinciales	Maureen Saultman	Résolution du litige
Juin 1981	Conseil de l'éducation de Nipissing et les sections locales de la F.W.T.A.O. et de l'O.P.S.T.F.	Graeme H. McKechnie	Résolution du litige
Mars 1982	Conseil de l'éducation de Central Algoma et la section locale de l'O.S.S.T.F.	Malcolm Stockton	Résolution du litige
Mai 1982	Conseil de l'éducation de Northumberland et Newcastle et les sections locales de la F.W.T.A.O. et de l'O.P.S.T.F.	Malcolm Stockton	Aucune solution; recours à l'arbitrage
Mai 1983	Conseil de l'éducation de Cochrane-Iroquois Falls et la section locale de l'O.S.S.T.F.	David Moore	Résolution du litige
Sept. 1983	Le C.E.S.C. de la région de York et la section locale de l'O.E.C.T.A.	Graeme H. McKechnie	Aucune solution; recours à l'arbitrage
Sept. 1983	Conseil de l'éducation de Victoria et la section locale de l'O.S.S.T.F.	Maureen Saltman	Résolution du litige; rejet le 8 déc.; recours à l'arbitrage
Sept. 1983	Conseil de l'éducation de Cochrane-Iroquois Falls et la section locale de l'A.E.F.O.	Michel Picher assisté de Helen Finley	Résolution du litige, mais rejet par le Conseil le 3 octobre 1984
Oct. 1983	Conseil de l'éducation de Cochrane-Iroquois Falls et la section locale de l'O.S.S.T.F.	Frank A. Addario	Sept griefs Résolution des litiges

Déc. 1983	Conseil de l'éducation de Haldimand et la section locale de l'O.S.S.T.F.	Tom Bastedo	Deux griefs; résolution de l'un, recours à l'arbitrage pour l'autre
Déc. 1983	Le C.E.S.C. du comté d'Essex et la section locale de l'O.E.C.T.A.	Graeme H. McKechnie	Résolution du litige
Janv. 1984	Conseil de l'éducation de Halton et la section locale de l'O.S.S.T.F.	Bill Marcotte	Aucune solution; recours à l'arbitrage
Janv. 1984	Conseil de l'éducation de Peel et la section locale de l'O.S.S.T.F.	David Moore	Aucune solution
Janv. 1984	Conseil de l'éducation de la base militaire de Petawawa et les sections locales de la F.W.T.A.O. et de l'O.P.S.T.F.	Bill Marcotte	Résolution
Avril 1984	Conseil de l'éducation de Sault-Sainte-Marie et la section locale de l'O.S.S.T.F.	Harold Jakes	Résolution du litige; rejet par le conseil
Avril 1984	Conseil de l'éducation de Kapuskasing et la section locale de l'A.E.F.O.	Norman Bernstein	Résolution du litige
Juin 1984	Conseil de l'éducation de North York et les sections locales de la F.W.T.A.O. et de l'O.P.S.T.F.	Maureen Saltman	On s'est entendu pour reporter la décision à plus tard
Juin 1984	Conseil de l'éducation de Red Lake et la section locale de l'O.S.S.T.F.	Paul Piche	Résolution du litige; rejet par le conseil
Juin 1984	Conseil de l'éducation de Northumberland et Newcastle et la section locale de l'O.S.S.T.F.	Maureen Saltman	Aucune solution; recours à l'arbitrage

c) Sélection et formation des tiers

L'article 60(1)e) de la loi stipule que la Commission doit "choisir et, s'il y a lieu, former des médiateurs, des enquêteurs, des arbitres et des arbitres des dernières offres".

(I) Sélection

La Commission choisit sur une liste d'enquêteurs et de médiateurs compétents ceux qui devront participer aux négociations collectives si besoin est. Cette liste comprend des hommes et des femmes appartenant à des professions diverses, dont notamment des arbitres entre personnel et direction, des avocats spécialisés en droit du travail, des universitaires, d'anciens administrateurs d'école et enseignants. Chaque année, la Commission poursuit le recrutement d'un certain nombre de tiers bilingues.

Aujourd'hui, les personnes auxquelles fait appel la Commission doivent non seulement posséder déjà une solide compétence, mais également participer aux programmes de formation organisés par la Commission. En outre, celle-ci fait actuellement l'évaluation de ses tiers et ne nomme que ceux dont la performance est de premier ordre. Elle continue à rechercher des personnes dont les antécédents, l'expérience et la connaissance de la négociation collective dans le domaine de l'éducation les ont préparées à offrir le genre d'assistance par tiers qu'elle exige.

(II) Formation

Pendant l'exercice faisant l'objet du rapport, la Commission n'a organisé qu'une seule séance de formation. Vingt participants de l'atelier des enquêteurs de 1982-1983 (qui n'ont pas pu acquérir d'expérience en raison du manque de nominations pendant l'année "témoin" de la *Loi sur le contrôle de l'inflation* et du cheminement de la décision de Durham dans les tribunaux) ainsi que vingt nouveaux enquêteurs éventuels ont participé à cet atelier. Cette année, ce dernier atelier a comporté une simulation d'audience d'enquête, menée à l'aide des données de l'une des circonscriptions scolaires et à l'aide de tiers expérimentés qui ont fait office de conseillers scolaires, d'enseignants, d'administrateurs et d'enquêteur. Chaque participant a été nommé à titre fictif et invité à produire un rapport écrit dans le délai précisé par la loi (30 jours). Les rapports seront évalués et les missions futures des participants dépendront de ces évaluations.

La Commission a poursuivi le recrutement de candidats très compétents provenant de divers milieux. La majorité d'entre eux ont une formation juridique, trois ont été conseillers scolaires ou administrateurs, deux ont été enseignants et un, spécialiste des relations du travail.

d) Atelier sur le projet de loi 111

La Commission a organisé une séance d'information à l'intention de ses tiers en mars 1984. M. Ross Peebles, directeur administratif du Conseil du contrôle de l'inflation, y a pris la parole. Il a expliqué la loi, les exigences de présentation de l'information pour les enquêteurs et le concept de la capacité de payer, tel qu'énoncé dans la loi. Bob Bass, conseiller de gestion et anciennement statisticien/chercheur auprès du Conseil de l'éducation de l'agglomération torontoise, a discuté des conséquences financières du projet de loi 111. Au début de l'atelier, on a expliqué aux tiers de la Commission que le matériel présenté l'était uniquement à des fins d'information.

2. Services de recherche

Les services de recherche rassemblent des données et les mettent à la disposition de toutes les parties engagées dans des négociations en publiant de nombreuses brochures sur les salaires et autres questions négociées et en répondant aux demandes de renseignements (voir tableau 2). Les agents de recherche entreprennent également une grande diversité de recherches pour la Commission.

a) Renseignements

La convention collective constitue la principale source de renseignements de la Commission. Chaque année, le personnel des services de recherche analyse environ 200 conventions. (Le nombre de conventions collectives *négociées* chaque année varie selon le nombre de conventions en vigueur pendant plus d'un an.) Les données se rapportant aux salaires, aux avantages sociaux et aux conditions de travail sont extraites de ces conventions puis classées dans une banque de données informatisées. Au cours de l'exercice 1983-1984, les services de recherche ont traité plus de 1 100 demandes de renseignements.

La Commission a continué, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, à recueillir des renseignements concernant les dépenses des conseils scolaires pour les diverses indemnités et prestations dont bénéficie le personnel enseignant ainsi que des renseignements sur le nombre d'élèves inscrits et la dotation en personnel. Les parties ont accès à ces données sur demande.

La bibliothèque de la Commission possède un exemplaire de chaque convention collective, rapport d'enquête rendu public, décision d'arbitrage, décision d'arbitrage des offres finales et jugement rendu par la CRTE. Elle est à la disposition des intéressés.

Tableau 2 Nombre de demandes de renseignements, par mois et par partie, en 1983-1984

	Enseignant local	Conseil local	Personne nommée par la CRTE	Organisation provinciale d'enseignants	Organisation provinciale de conseillers	Médias	Autre	Total
1983								
Sept.	2	7	—	4	1	—	9	23
Oct.	6	11	—	2	2	—	13	34
Nov.	2	11	—	5	1	—	7	26
Déc.	5	8	—	2	—	—	5	20
1984								
Janv.	4	10	—	2	—	—	6	22
Fév.	3	10	—	6	2	—	10	31
Mars	9	8	1	4	—	—	9	31
Avril	8	12	2	4	—	—	12	38
Mai	2	8	6	4	1	—	13	34
Juin	3	15	10	3	—	—	23	54
Juil.	9	25	6	1	1	—		
Août	3	22	5	3	—	1		
Total	**58**	**147**	**30**	**40**	**8**	**1**	**176**	**458**

b) Recherches

Comme par le passé, le personnel des services de recherche a préparé un certain nombre de publications sur les taux d'encadrement, les avantages sociaux assurés, les gratifications de retraite et les statistiques concernant la rémunération. (Voir l'annexe A.)

Pendant l'exercice, le personnel chargé des recherches a publié deux ouvrages d'une grande importance. Le premier (une analyse approfondie du processus d'enquête) intitulé *"Fact-finding, 1982-1983: Issues and Recommendations"* (Enquêtes 1982-1983 : questions et recommandations) met le processus d'enquête dans une perspective provinciale du point de vue des questions prédominantes au niveau local et de l'éventail des recommandations des enquêteurs sur ces questions.

Le second ouvrage traite de l'arbitrage des dernières offres. C'est une méthode de résolution des litiges offerte aux parties en vertu de la *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants*, refondue en 1980, et qui est unique en son genre dans la législation du travail au Canada. La publication s'intitule : "Choix des dernières offres : une analyse résumée de l'expérience et des décisions aux termes de la Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants, 1975-1976 à 1982-1983".

Résumé dans la province est un bulletin que la Commission publie tous les deux mois pendant l'année scolaire. Il renferme des mises à jour sur les règlements de conflits aux paliers élémentaire et secondaire et dans les écoles séparées catholiques. Par suite des recommandations émanant des parties, il est passé de six à huit pages afin que la présentation des données concernant les accords conclus se fasse avec davantage de souplesse. Il a également servi à faire état de sujets ayant un lien avec la négociation dans le secteur de l'éducation.

Le processus de négociation dans le secteur de l'éducation de l'Ontario n'a pas, au cours de l'exercice, fait l'objet d'une analyse sur le plan de la longueur des négociations, du nombre de tiers nommés et des étapes de la loi entrant dans ce processus en raison des dispositions de l'année "témoin" de la *Loi sur le contrôle de l'inflation*. Cette étude permanente entreprise il y a quatre ans sera mise à jour pendant l'année de négociations 1984-1985.

Les services de recherche ont invité les groupements de conseillers scolaires, d'enseignants et d'administrateurs d'école intéressés de la province à discuter ensemble des ressources documentaires de la Commission. À cette fin, 26 réunions ont eu lieu pendant l'exercice examiné. D'après la réaction de toutes les parties à cette invitation, il est clair qu'il faut faire connaître les ressources documentaires de la Commission au personnel débutant en négociations dans le secteur de l'éducation.

Un délégué de la Commission a assisté à la XXV^{e} assemblée annuelle du Comité des statistiques et de la recherche de l'Association canadienne des administrateurs de législation ouvrière (ACALO). Ce fut une occasion merveilleuse d'avoir des échanges fructueux avec des gens engagés dans des activités analogues dans tout le pays.

Tableau 3 Nombre de demandes de renseignements par mois et par partie en 1983-1984

	Enseignant local	Conseil local	Personne nommée par la CRTE	Organisation provinciale d'enseignants	Organisation provinciale de conseillers	Médias	Autre	Total
1983								
Sept.	14	16	1	1	—	2	20	54
Oct.	5	6	—	2	—	—	13	26
Nov.	7	8	—	1	—	—	26	42
Déc.	10	5	1	—	—	—	13	29
1984								
Janv.	14	20	—	4	1	1	23	63
Fév.	20	17	1	2	1	—	33	76
Mars	13	3	2	1	—	—	37	56
Avril	21	21	—	4	—	—	55	101
Mai	9	11	1	1	—	—	59	81
Juin	8	8	—	1	—	—	59	76
Juil.	3	5	—	1	—	—	14	23
Août	1	3	—	1	—	—	14	19
Total	**125**	**123**	**6**	**19**	**2**	**3**	**368**	**646**

V LES NÉGOCIATIONS EN 1983-1984

1. Les parties

Les parties engagées dans les négociations sont les 2 200 conseillers scolaires qui représentent les quelque 200 conseils scolaires de la province et les 106 000 enseignants qui y travaillent. Il y a en gros deux sortes de conseils scolaires : les conseils de l'éducation (76), divisés en deux paliers, l'élémentaire et le secondaire, et les conseils des écoles séparées catholiques (C.E.S.C.) (48) qui offrent un enseignement catholique dans la province. Dans de nombreux cas, ces conseils diffèrent géographiquement entre eux. Autre différence, les C.E.S.C. n'ont pas de palier secondaire. La province ne leur accorde pas de subventions au-delà de la 10e année : de la 11e à la 13e année, l'enseignement est privé.*

Conseillers scolaires et enseignants sont réunis en plusieurs organismes groupés sous une organisation mère. L'organisation mère des enseignants est la Fédération des enseignants de l'Ontario (FEO). Celle-ci est formée de représentants de :

1. The Federation of Women Teachers' Association of Ontario (FWTAO);
2. The Ontario Public School Teachers' Federation (OPSTF);**
3. The Ontario Secondary School Teachers' Federation (OSSTF);
4. The Ontario English Catholic Teachers' Association (OECTA);
5. L'Association des enseignants franco-ontariens (AEFO).

Ce sont les sections locales des organismes précités qui possèdent les droits de négociation.

Les conseillers scolaires ont, quant à eux, comme organisation mère l'Ontario School Trustees' Council (OSTC) qui est formé de représentants de :

1. The Association of Large School Boards of Ontario (ALSBO);
2. The Ontario Public School Trustees' Association (OPSTA);
3. The Ontario Separate School Trustees' Association (OSSTA);
4. L'Association française des conseils scolaires de l'Ontario (AFCSO);
5. The Northern Ontario Public and Secondary School Trustees' Association (NOPSSTA).

*Ceci toutefois ne sera plus le cas. En juin 1984, le Premier ministre a annoncé que le financement serait étendu aux écoles secondaires des C.E.S.C.
**A changé de nom lors de la conférence annuelle d'août 1982; s'appelait auparavant l'Ontario Public School Men Teachers' Federation (OPSMTF).

En 1983-1984, environ 80 000 enseignants de l'Ontario ont négocié leurs conditions d'emploi. Le tableau 4 donne le nombre de conseils scolaires et de sections locales classés par type ainsi que le nombre d'enseignants employés par ces conseils.

Tableau 4 Nombre de conseils scolaires, de sections locales et d'enseignants en Ontario en 1983-1984

Classification des conseils	Nombre de conseils	Nombre de sections locales				
		FWTAO	OPSTF	OECTA	AEFO	OSSTF
Conseils de l'éducation	76*	76	76	—	25	76
Conseil scolaire de l'agglomération torontoise*	1	1	1	—	—	—
Conseils fusionnés d'écoles séparées catholiques de comté et de district	48	—	—	47	40	—
Autres conseils scolaires publics	42	4	7	—	—	—
Autres conseils d'écoles séparées	13	1	1	5	4	—
Conseils scolaires, palier secondaire	1	—	—	—	—	1
Conseils scolaires sur des terres de la Couronne, dans les hôpitaux et centres de l'Hydro-Ontario et relevant de l'administration des écoles provinciales	23	8	8	—	4	2
Total	**204**	**90**	**93**	**52**	**73**	**79**
Nombre d'enseignants	**106 046**	**30 247**	**14 613**	**20 420**	**5 354**	**35 412**

* Le Conseil scolaire de l'agglomération torontoise, qui administre des écoles pour les enfants déficients mentaux moyens, n'administre pas d'écoles élémentaires et secondaires en tant que telles, mais ses enseignants sont membres des sections locales des écoles élémentaires, de la FWTAO et de l'OPSTF.

2. Renouvellements en vertu de la loi

Il faut faire observer que le nombre de négociations au cours d'un exercice donné varie en raison des conventions en vigueur pendant plus d'un an. En effet, toutes les conventions ne sont pas renouvelées tous les ans. Sur les 204 conseils scolaires et 387 sections locales cités au tableau 4, 178 ont mené des négociations.

Tableau 5 Situation des négociations en 1983-1984

Classification des conseils	Pas de négociations*	Négociations* menées
Conseils de l'éducation — Palier élémentaire	20	56
Conseils de l'éducation — Palier secondaire	16	60
Conseils fusionnés d'écoles séparées catholiques de comté et de district	8	40
Autres conseils scolaires	2	22
Total	**46**	**178**

*Convention portant sur plusieurs années conclue au cours d'un exercice précédent.

Tableau 6 Durée et date d'expiration des conventions conclues en 1983-1984.

Classification des conseils	Non conclues*	1 an 31 août 1984	2 ans 31 août 1985
Conseils de l'éducation — Palier élémentaire	7	49	—
Conseils de l'éducation — Palier secondaire	22	38	—
Conseils fusionnés d'écoles séparées catholiques de comté et de district	5	34	—
Autres conseils scolaires	4	18	—
Total	**38**	**134**	**1**

* En supposant que la Loi sur le contrôle de l'inflation *ne prolonge pas* les conventions collectives.

Au cours des quatre derniers exercices, on a assisté à une recrudescence des conventions portant sur *plusieurs années* négociées par les parties. Toutefois, depuis l'adoption de la *Loi sur le contrôle de l'inflation*, cette tendance a disparu, bien que 46 conventions de ce genre aient été négociées au cours de 1982-1983. De nombreuses parties ont estimé que l'article 13 de la *Loi sur le contrôle de l'inflation* signifiait que les conventions collectives avaient été reconduites et qu'il n'y avait donc rien à négocier. La Commission n'a pas accepté cette interprétation ainsi qu'elle l'a expliqué dans sa décision concernant le Conseil de l'éducation de Durham. En fin de compte, on ne sait plus très bien ce que constitue un accord.

Le tableau 7 présente le nombre de conventions portant sur plusieurs années qui ont été conclues chaque année depuis l'entrée en vigueur de la loi. Une tendance claire en faveur des conventions portant sur plusieurs années a commencé à se dessiner en 1978-1979 et s'est maintenue en 1981-1982.

On n'a conclu qu'une seule convention portant sur plusieurs années au cours de l'exercice faisant l'objet de ce rapport, en raison surtout de l'impact de la Loi sur le contrôle de l'inflation. On n'insistera jamais assez sur l'importance des conventions portant sur plusieurs années. Elles apportent une certaine stabilité dans les rapports et les négociations entre enseignants et conseils scolaires. De plus, elles réduisent dans l'ensemble le nombre de tiers nommés par la Commission.

Tableau 7 **Durée des conventions de 1975-1976 à 1983-1984**

Durée de la convention	1975-1976 Nbre	%	1976-1977 Nbre	%	1977-1978 Nbre	%	1978-1979 Nbre	%	1979-1980 Nbre	%	1980-1981 Nbre	%	1981-1982 Nbre	%	1982-1983 Nbre	%	1983-1984 Nbre	%
Palier élémentaire : Conventions déposées	76	100,0	76	100,0	76	100,0	76	100,0	76	100,0	76	100,0	76	100,0	76	100,0	69***	100,00
Durée : 8 mois	8	10,5	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0	—	0,0
1 an	56	73,7	63	82,9	68	89,5	57	75,0	30	39,5	18	23,7	35	46,1	40	52,6	49	71,0
1re de plusieurs années	8	10,5	1	1,3	6	7,9	13	17,1	33	43,4	25	32,9	15	19,7	20	26,3	—	0,0
20 mois	4	5,3	4	5,3	1	1,3	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	–	—	0,0
2e ou 3e de plusieurs années	–	0,0	8	10,5	1	1,3	6	7,9	13	17,1	33	43,1	26	34,2	16	21,1	20	29,0
Palier secondaire : Conventions déposées	76	100,0	76	100,0	76*	100,0	76	100,0	76	100,0	76	100,0	76	100,0	67**	100,0	54***	100,0
Durée : 8 mois	5	6,6	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0	—	—
1 an	53	69,7	56	73,7	70	93,3	53	69,7	25	32,9	22	28,9	34	44,7	35	52,2	38	70,4
1re de plusieurs années	10	13,2	3	3,9	1	1,3	22	28,9	29	38,1	23	30,3	17	22,4	14	22,4	—	—
20 mois	7	9,2	7	9,2	1	1,3	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	0	—	—
2e ou 3e de plusieurs années	1	1,3	10	13,2	3	4,0	1	1,3	22	28,9	31	40,8	25	32,9	17	25,4	16	29,6
C.E.S.C. : Conventions déposées	48	100,0	48	100,0	48	100,0	48	100,0	48	100,0	48	100,0	48	100,0	48***	100,0	43***	100,0
Durée : 8 mois	11	22,9	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0	-	0,0	—	0,0
1 an	27	56,3	38	79,2	41	85,4	38	79,2	17	35,4	12	25,0	23	47,9	27	56,3	34	79,1
1re de plusieurs années	3	6,3	3	4,2	4	8,3	6	12,5	25	52,1	11	22,0	14	29,2	8	16,7	1	2,3
20 mois	6	12,5	5	10,4	1	2,1	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0	-	0,0	—	—
2e ou 3e de plusieurs années	1	2,1	3	6,3	2	4,2	4	8,3	6	12,5	25	52,0	11	22,9	13	27,0	8	18,6
Total : Conventions déposées	200	100,0	200	100,0	199	100,0	200	100,0	200	100,0	200	100,0	199	100,0	191	100,0	166	100,0
Durée : 8 mois	24	12,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0	-	0,0	—	—
1 an	136	68,0	157	78,5	179	89,9	148	74,0	72	36,0	52	26,5	92	45,8	102	53,4	121	72,9
1re de plusieurs années	21	10,5	6	3,0	11	5,5	41	20,5	87	43,5	59	29,0	46	23,1	43	22,5	1	0,6
20 mois	17	8,5	16	8,0	3	1,5	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0	–	0,0	—	—
2e ou 3e de plusieurs années	2	1,0	21	10,5	6	3,0	11	5,5	41	20,5	89	44,0	52	26,1	46	24,1	44	26,5

*Aucune convention collective n'était en vigueur dans les écoles secondaires de Windsor en 1977-1978
**Conventions non conclues pour 1982-1983 :
Palier secondaire: Bruce, East York, Etobicoke, North York, Ottawa, Renfrew, Scarborough, Sudbury, York City
***Conventions non conclues pour 1983-1984 :
Élémentaire — Durham, Kirkland Lake, Lennox & Addington, Peel, Peterborough, Toronto, Wentworth
Secondaire — Bruce, Central Algoma, East York, Etobicoke, Haldimand, Huron, Kapuskasing, Kenora, Kent, Lennox & Addington, Lincoln, North York, Ottawa, Peel, Perth, Peterborough, Prince Edward, Renfrew, Scarborough, Timmins, Toronto, York City
C.E.S.C. — Ottawa, Peterborough, Sudbury, Welland, York Region.

4. Les médiateurs : des personnes "pour aider"

Les médiateurs, des personnes "pour aider" selon l'article 13 de la loi, peuvent être nommés à tout moment, soit sur l'ordre, soit avec l'assentiment de la Commission, à la demande de l'une des parties ou des deux.

Par suite de la *Loi sur le contrôle de l'inflation,* cinq médiateurs seulement ont été nommés pendant l'année de négociations 1983-1984 (voir tableau 8). Chaque nomination a été effectuée en réponse à une demande conjointe des parties. Les résultats ressortent au tableau 9.

Tableau 8 Nominations de médiateurs en 1983-1984

Classification des conseils	Cas de négociations 1983-1984	Sans méd.	Seul. méd.	Seul. méd. avant enq.	Seul. méd. après enq.	Seul. méd. avant/ après enq.
Conseils de l'éducation — Palier élémentaire	56	56	—	—	—	—
Conseils de l'éducation — Palier secondaire	60	56	4	—	—	—
Conseils fusionnés d'écoles séparées catholiques de comté et de district	40	39	1	—	—	—
Autres conseils scolaires	22	22	—	—	—	—
Total	**178**	**173**	**5**	**0**	**0**	**0**

Table 9 Médiation avant l'enquête en 1983-1984

Territoire de compétence	Médiateur	Résultat
Palier élémentaire		
Palier secondaire		
Central Algoma	Mac Stockton	— clarification des positions a isolé le principal litige
East Parry Sound	Eric Runacres	— convention conclue
Lennox & Addington	Mac Stockton	— réduction des litiges non réglés
Northumberland —Newcastle	Doug Belch	— convention conclue
C.E.S.C.		
Kapuskasing	Bill Marcotte	— convention conclue

5. Enquête

L'enquête offre aux parties l'occasion de clarifier et de réduire leurs différends afin de conclure un accord à l'expiration de la convention collective. Ce procédé devient obligatoire à partir du 31 août (date d'expiration du contrat dans toutes les conventions collectives entre enseignants et conseils scolaires). La loi impose cette marche à suivre avant que les enseignants puissent se mettre en grève ou qu'un conseil scolaire puisse décider d'un lock-out. L'enquête reconnaît par ailleurs le droit qu'a le public de connaître les questions de fond et de méthodes qui constituent le conflit ainsi que la position de chaque partie avant toute interruption possible du programme scolaire normal.

La Commission peut nommer un enquêteur à tout moment au cours des négociations à la demande de l'une des parties ou des deux, ou si elle estime que les parties sont dans une impasse et bénéficieraient de ce genre d'aide. L'enquêteur, tiers impartial, examine la situation des parties en présence et fait ensuite un rapport écrit qu'il adresse à la Commission. La loi stipule que l'enquêteur dispose d'un délai de trente jours pour rencontrer les parties, examiner leurs propositions écrites, écouter leurs arguments exprimés de vive voix, rédiger son rapport et le présenter à la Commission. Celle-ci remet alors immédiatement ce rapport aux parties.

Le rapport de l'enquêteur doit énoncer les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord ainsi que ceux qui restent en litige. L'enquêteur peut faire les recommandations qu'il juge utiles, à propos de toute question et de tout point en litige. Ses recommandations n'engagent pas les parties, mais elles atténuent souvent leurs différends ou sont accueillies favorablement par elles, en partie ou en totalité.

Après la réception du rapport, les parties ont 15 jours pour aboutir à un accord avant la publication de ce rapport. Si elles n'arrivent pas à s'entendre au cours de ce délai, la Commission est tenue de rendre le rapport public. Si elles parviennent à un accord à un stade quelconque de l'enquête, celle-ci prend fin automatiquement.

L'expérience des sept premières années qui ont suivi l'adoption de la loi montre clairement que, par une enquête, il est possible d'aider les parties — c'est ce qui s'est produit dans de nombreux cas — à aboutir à des accords négociés. Jusqu'à présent, la Commission et les parties ont dans l'ensemble constaté que c'est un procédé utile qui donne des résultats valables. Cependant, on a fait observer à la Commission Matthews que non seulement les négociations traînaient beaucoup trop, mais encore que l'enquête avait dans certains cas contribué au retard. Certains ont également fait observer que l'enquête était parfois inefficace et que certaines des parties en faisaient peut-être un usage excessif.

Quelle que soit la législation du travail (y compris le projet de loi 100), une méthode comme l'enquête court toujours le risque d'être méconnue ou mal utilisée par les parties, noyant ainsi le but visé par la loi et sapant son efficacité. La Commission encourage donc les parties à n'avoir recours à l'enquête, qu'en cas de nécessité absolue. Elle préfère, chaque fois que c'est possible que les parties parviennent à un accord avant qu'elle se voie dans l'obligation, aux termes de la loi, de nommer un enquêteur. Ensuite, elle s'efforce de donner plus de poids à la méthode de l'enquête en essayant de faire comprendre aux parties et à ses tiers impartiaux que s'il leur est impossible de parvenir à un accord sans enquête, l'étape suivante devra aboutir à la rédaction d'un rapport d'enquête révélateur. Ce rapport décrira avec clarté et concision les points en litige et, si c'est possible, présentera aux parties au moins les grandes lignes d'une solution. Enfin, ces dernières années, la Commission a recruté et nommé des personnes extrêmement compétentes et rompues aux relations entre personnel et direction ou entre enseignants et conseils scolaires, qui, en outre, savent rédiger des rapports d'enquête de tout premier ordre.

Le tableau 10, toutefois, révèle qu'il n'y a pas eu de nominations d'enquête pendant l'année de négociations 1983-1984. Ceci n'était pas dû à la résolution volontaire des litiges par les parties, mais plutôt aux conditions de l'année "témoin" de la *Loi sur le contrôle de l'inflation* et à la lenteur des progrès dans la décision de Durham devant les tribunaux. En raison de l'interruption du processus de négociation, l'un des dangers auxquels la négociation collective fait maintenant face dans le secteur de l'éducation en Ontario est que, dans les rondes de négociations futures, les parties auront excessivement recours aux tiers. Dans de nombreuses circonscriptions, les parties n'ont pas eu de négociations importantes depuis deux ans et, donc, les négociations de 1984-1985 risquent d'être contestées et longues.

Tableau 10 **Nominations d'enquêteur, rapports remis aux parties et rapports rendus publics en 1983-1984**

Classification des conseils	Nominations d'enquêteur	Rapports remis aux parties	Rapports rendus publics
Conseils de l'éducation — Palier élémentaire	—	—	—
Conseils de l'éducation — Palier secondaire	—	—	—
Conseils fusionnés d'écoles séparées catholiques de comté et de district	—	—	—
Autres conseils scolaires	—	—	—
Total	**0**	**0**	**0**

6. Grèves, lock-out et fermetures d'école

Sur les 178 séries de négociations citées au tableau 5, aucune n'a donné lieu à des pressions de la part des enseignants.

L'annexe B fournit un tableau complet des pressions exercées depuis l'adoption de la loi.

7. Compromis ayant force de chose jugée/arbitrage des dernières offres

Les parties peuvent, à n'importe quel stade des négociations, convenir mutuellement de faire appel à un tiers pour résoudre leurs différends, soit par compromis ayant force de chose jugée, soit par l'arbitrage des dernières offres. Si elles arrivent à une solution négociée en cours d'arbitrage, celui-ci prend fin automatiquement. Les parties n'ont eu recours à aucun de ces types d'arbitrage au cours de l'exercice examiné.

Tableau 11 Conventions conclues en 1983-1984 par compromis ayant force de chose jugée ou par arbitrage des dernières offres

Classification des conseils	Conventions conclues par compromis ayant force de chose jugée	Conventions conclues par arbitrage des dernières offres
Conseils de l'éducation — Palier élémentaire	—	—
Conseils de l'éducation — Palier secondaire	—	—
Conseils fusionnés d'écoles séparées catholiques de comté et de district	—	—
Autres conseils scolaires	—	—
Total	**0**	**0**

a) Compromis ayant force de chose jugée

En vertu des modalités du compromis ayant force de chose jugée, les parties peuvent déférer toutes les questions demeurées en litige, soit à un arbitre, soit à un conseil d'arbitrage. Dans les sept jours qui suivent la nomination de l'arbitre ou du président du conseil d'arbitrage, chaque partie doit présenter par écrit à l'autre partie ou à l'arbitre/au président un avis spécifiant tous les points qui ont abouti à un accord durant les négociations et tous ceux qui restent en litige. L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a la responsabilité du choix des méthodes qui donneront aux deux parties tout le loisir de présenter leurs preuves et de faire leurs propositions.

Dans les 60 jours qui suivent la nomination de l'arbitre / du président ou dans un délai plus long si les deux parties y consentent, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage doit remettre aux parties un rapport écrit indiquant sa décision. Cette décision est définitive et exécutoire, et les parties sont tenues, dans les 30 jours qui en suivent la réception, d'incorporer dans une convention signée les questions qui ont abouti à un accord au cours des négociations ainsi que la décision rendue par arbitrage.

b) Arbitrage des dernières offres

En vertu de cette méthode de résolution des conflits, chaque partie présente à l'autre partie et à l'arbitre, dans les 15 jours qui suivent la nomination de celui-ci, sa dernière offre concernant les points demeurés en litige, preuves à l'appui. Elle peut alors présenter une réponse par écrit à la proposition de l'autre partie, et l'arbitre peut tenir une audience.

Dans les 15 jours qui suivent l'audience (ou l'avis donné par les parties de se passer d'audience), l'arbitre est tenu de choisir intégralement la dernière offre d'une des parties. Cette offre est alors incorporée dans la convention qui devra également comprendre toutes les questions sur lesquelles les parties se sont mises d'accord au cours des négociations.

8. Arbitrage des griefs

Certaines conventions collectives comportent des clauses spécifiant les modalités à appliquer en matière de griefs. Ces clauses stipulent que, comme étape finale et exécutoire, la Commission soit invitée à nommer un arbitre unique ou un président de conseil d'arbitrage pour résoudre un *grief*.

En 1983-1984 la Commission a procédé à sept nominations de ce genre : trois concernaient un président de conseil d'arbitrage et quatre, un arbitre unique. Elle avait effectué trois nominations l'exercice précédent : deux concernaient un président de conseil d'arbitrage et une, un arbitre unique.

Tableau 12 Nominations pour l'arbitrage de griefs en 1983-1984

Classification des conseils	Nombre de nominations par le CRTE	Nature des nominations
Conseils de l'éducation — Palier élémentaire	0	
Conseils de l'éducation — Palier secondaire	5	3 présidents de conseil d'arbitrage 2 arbitres uniques
Conseils fusionnés d'écoles séparées catholiques de comté et de district	2	2 arbitres uniques
Autres conseils scolaires	—	
Total	**7**	

9. Scrutins surveillés : dernière offre, grève et ratification

Avant de se mettre en grève, les enseignants doivent d'abord demander (par écrit) la dernière offre du conseil à propos de tous les points réglés et de tous ceux qui restent en litige. Un scrutin secret portant sur cette dernière offre doit alors avoir lieu sous la surveillance de la Commission. Si les enseignants rejettent cette proposition, ils peuvent tenir un second scrutin secret, toujours sous la surveillance de la Commission, pour décider s'ils vont se mettre en grève.

Comme l'indique le tableau 13, la Commission n'a été appelée à superviser aucun scrutin pendant l'année de négociations 1983-1984.

Tableau 13 **Scrutins surveillés portant sur la dernière offre du conseil, la grève et la ratification, de 1975-1976 à 1983-1984**

Vote	1975-1976	1976-1977	1977-1978	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	Total
Scrutins sur la dernière offre du conseil										
Palier élémentaire	—	—	2	1	1	—	—	—	—	
Palier secondaire	15	5	8	9	12	1	7[1]	4	—	
C.E.S.C.	—	5	5	3	12	3	5[4]	—	—	
Autre	—	—	—	1	1	1	—	—	—	
Total	**15**	**10**	**15**	**14**	**26**	**5**	**12**	**4**	**—**	**101**
Scrutins sur la grève										
Palier élémentaire	—	—	1	1	1	—	—	—	—	
Palier secondaire	15	4	7	4	9	1	5[1,2]	1	—	
C.E.S.C.	—	1	4	2	7	2	5[4]	—	—	
Autre	—	—	—	1	1	—	—	—	—	
Total	**15**	**5**	**12**	**8**	**18**	**3**	**10**	**1**	**—**	**72**
Scrutins de ratification										
Palier élémentaire	—	—	—	—	2	—	—	—	—	
Palier secondaire	—	1	5	2	4	2	3[3]	—	—	
C.E.S.C.	—	—	1	—	2	1	2[4]	—	—	
Autre	—	—	—	—	—	—	—	—	—	**25**
Total	**—**	**1**	**6**	**2**	**8**	**3**	**5**	**—**	**—**	**198**

Remarque : Les conseils de l'éducation de l'agglomération torontoise ont été comptés individuellement.

1 Y compris les scrutins distincts organisés par l'O.S.S.T.F. et l'A.E.F.O. à Simcoe.

2 Y compris le scrutin organisé à Northumberland et Newcastle, mais qui n'a pas été compté, la section locale ayant accepté la dernière offre du conseil scolaire après un scrutin surveillé.

3 Y compris deux (2) scrutins distincts à West Parry Sound, dont le premier avait été négatif.

4 Y compris les scrutins séparés organisés par l'O.E.C.T.A. et l'A.E.F.O. dans le C.E.S.C. de Carleton.

10. Négociation de mauvaise foi

La Commission a reçu au cours de 1983-1984 sept plaintes pour négociation de mauvaise foi, dont une a été résolue comme l'indique le tableau 14. Les accusations restantes proviennent de l'interprétation contradictoire du projet de loi 179 et de ses répercussions sur le projet de loi 100. Elles ne donneront donc pas lieu à des audiences tant que les poursuites ne seront pas réglées en cour (voir page 3).

Tableau 14 **Accusations de mauvaise foi dans les négociations en 1983-1984**

Plaignant	Défendeur	Résultat
Section locale de l'O.S.S.T.F.*	Conseil de l'éducation de Muskoka	Retrait
Section locale de l'O.S.S.T.F.* (dépôt de 2 plaintes)	Conseil de l'éducation de Durham	Décision sur une objection préliminaire
Section locale de l'O.S.S.T.F.*	Conseil de l'éducation d'East York	En cours
Section locale de l'O.S.S.T.F.* (dépôt de 2 plaintes)	Conseil de l'éducation du comté de Bruce	En cours
Section locale de l'O.S.S.T.F.*	Conseil de l'éducation de Red Lake	En cours
Section locale de l'O.S.S.T.F.*	Conseil de l'éducation du comté de Kent	En cours
Sections locales de la F.W.T.A.O. et de l'O.P.S.T.F.	Conseil de l'éducation de Sault-Sainte-Marie	En cours
Sections locales de l'O.S.S.T.F. et de l'A.E.F.O.	Conseil de l'éducation d'Ottawa	En cours
Sections locales de la F.W.T.A.O., de l'O.P.S.T.F. et de l'A.E.F.O.	Conseil de l'éducation du comté de Simcoe	Retrait

* Procédure entamée l'exercice précédent

11. Avis

Pendant l'année de négociations 1983-1984, la Commission n'a pas eu à s'acquitter de son obligation de prévenir le lieutenant-gouverneur en conseil qu'elle estimait que la poursuite d'une grève, d'un lock-out ou d'une fermeture d'école risquait de compromettre le succès scolaire des élèves.

ANNEXE A PUBLICATIONS DE LA COMMISSION EN 1983-1984

Conventions collectives entre conseils scolaires et enseignants : résumés individuels

Résumé dans la province

Arbitrage des griefs : Résumés de l'arbitrage de différends entre les parties, aux termes de la *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants.*

Placement des enseignants : Distributions sur la grille des enseignants de l'Ontario, total des enseignants et des effectifs d'élèves, 31 janvier 1984.

Série monographies :

N° 33 : Statistiques sur les rémunérations, 1982-83

N° 34 : Relativité des salaires, 1975-76 à 1983-84

N° 35 : Rapports entre le nombre des élèves et celui des enseignants, 1976-83

N° 36 : Choix des dernières offres : analyse résumée de l'expérience et des décisions aux termes de la Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants, 1975-76 à 1982-83

N° 37 : Avantages sociaux assurés et gratifications de retraite, 1983-84

Série clauses :

N° 24 : Clauses des surnombres/excédents concernant les postes de responsabilité, 1981-82

N° 25 : Régimes d'encouragement à la pension anticipée, 1982-83

Autres publications :

Fact-finding, 1982-83 : Issues and Recommendations (enquête 1982-83 : Litiges et recommandations)

The Sudbury School Strike and Laurentien Students (la grève de l'école de Sudbury et les étudiants laurentiens)

ANNEXE B TABLEAU DES PRESSIONS EXERCÉES

DURÉE (EN JOURS) DES PRESSIONS EXERCÉES de 1975-1976 à 1983-1984

Année/ Conseil scolaire	Durée totale (en jours) des pressions	Durée totale (en jours) des pressions sans les grèves du zèle
1975-1976 Palier secondaire (6):*	**38**	**38**
**Central Algoma	**66,5**	**13,5**
Comté de Kent	**44**	**44**
**Kirkland Lake	**38**	**38**
**Agglomération torontoise	**46**	**13**
**Sault-Sainte-Marie	**27**	**26**
**Windsor	**42,7**	**28,2**
Moyenne pour l'année	**(46,8)*** **	**(32,7)*** **
1976-1977 Palier secondaire (2):	**44**	**0**
Peel	**24**	**24**
Stor., Dundas, Glengarry	**34,0**	**12,0**
Moyenne pour l'année		
C.E.S.C. (1):	**9**	**9**
Durham	**9,0**	**9,0**
Moyenne pour l'année		
1977-1978 Palier secondaire (5):	**16**	**16**
Essex	**31**	**31**
Huron	**41**	**0**
Perth	**73**	**44**
**Renfrew	**49**	**16**
Wentworth	**42,0**	**21,4**
Moyenne pour l'année		
C.E.S.C. (1):	**34**	**34**
Essex	**34,0**	**34,0**
Moyenne pour l'année		
1978-1979 Palier secondaire (3):	**36**	**36**
Haldimand	**30**	**26**
Kirkland Lake	**5**	**2**
Comté de York	**23,7**	**21,3**
Moyenne pour l'année		
1979-1980 Palier élémentaire (2):	**22**	**22**
Brant	**14**	**13**
Peel	**18,0**	**17,5**
Moyenne pour l'année		
Palier secondaire (3):	**30**	**30**
Lambton	**40**	**0**
North York	**56**	**56**
**Sudbury	**46,0**	**31,7**
Moyenne pour l'année		
C.E.S.C. (2):	**14**	**14**
Frontenac	**18**	**18**
Nipissing	**16,0**	**16,0**
Moyenne pour l'année		
1980-1981 Palier secondaire (3):	**40**	**38**
Bruce	**30**	**30**
Leeds & Grenville	**48**	**47**
Norfolk	**39,3**	**38,3**
Moyenne pour l'année		
C.E.S.C. (1):	**9**	**9**
Essex	**9,0**	**9,0**
Moyenne pour l'année		
1981-1982 Palier secondaire (2):	**0**	**0**
Leeds & Grenville	**51**	**51**
West Parry Sound	**25,5**	**25,5**
Moyenne pour l'année		
C.E.S.C. (2):	**19**	**19**
Carleton (OECTA)	**11**	**11**
Carleton (AEFO)	**15,0**	**15,0**
Moyenne pour l'année		
1982-1983 Palier secondaire (1):	**7**	**1**
Comté d'Oxford	**7,0**	**1,0**
Moyenne pour l'année		
1983-1984 (0)	**0**	**0**

*11 cas de pression en comptant l'agglomération torontoise (6)
**Un avis a été donné conformément à l'article 60(1)(h)
***Moyenne en comptant l'agglomération torontoise (6)

ANNEXE C ÉTAT DES DÉPENSES 1er AVRIL 1983 — 31 MARS 1984

Catégories	Affectation budgétaire $	Dépenses effectives $
Traitements et salaires	**538 000**	**522 141**
Avantages sociaux	**79 900**	**66 719**
Transports et communications	**140 400**	**120 697**
Communications	18 000	10 453
Courrier	15 600	19 579
Fret	—	161
Frais de déménagement	0	2 362
Déplacements (fonctionnaires)	41 800	32 357
Déplacements (autres)	65 000	55 785
Services	**317 400**	**300 055**
Publicité (imprimerie, création)	38 500	91 756
Location	8 800	6 332
Traitement de données	22 000	40 624
Frais d'entretien	2 000	1 234
Frais de conférence	30 000	23 964
Commissaires	30 000	26 535
Services spécialisés	143 600	97 346
Achats, réparations	2 500	3 886
Services spéciaux	40 000	8 378
Fournitures	**42 200**	**45 198**
Équipement et fournitures pour traitement de données	25 000	29 159
Mobilier de bureau	2 000	1 624
Pièces pour véhicules et matériel	0	2
Matériel de bureau	2 000	2 047
Matériel de laboratoire/médicaments	0	0
Services publics, fournitures diverses	500	1
Fournitures de bureau	7 700	7 961
Livres/publications	5 000	4 404
Total	**1 117 900**	**1 054 810**

ANNEXE D ÉTAT RÉCAPITULATIF DES NÉGOCIATIONS DE 1983-1984

Négociations effectuées conformément à la loi	
Nombre total des négociations en Ontario entre conseils scolaires et enseignants	178
Nombre de négociations ne nécessitant pas l'assistance officielle de la Commission	173
Nombre d'enquêteurs désignés	0
Nombre de cas où il y a eu lieu de nommer un médiateur	5
Conventions conclues par compromis ayant force de chose jugée	0
Conventions conclues par recours volontaire à l'arbitrage des dernières offres	0